

Fragebogen zur Erfassung des
leistungsbezogenen Arbeitsverhaltens
(FELA)

- Fremdeinschätzungsvariante -

T. Staufenbiel & C. Hartz

Stand: Februar 2000

Prof. Dr. Thomas Staufenbiel
Universität Osnabrück
Seminarstr. 20
49069 Osnabrück

Tel.: 0541/969-4512

Email: thomas.staufenbiel@uni-osnabrueck.de

Bitte kreuzen Sie im folgenden die Antwortmöglichkeit an, die Ihre Einschätzung am besten wiedergibt!

trifft voll und ganz zu	<input type="checkbox"/>
trifft zu	<input type="checkbox"/>
trifft eher zu	<input type="checkbox"/>
teils - teils	<input type="checkbox"/>
trifft eher nicht zu	<input type="checkbox"/>
trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>
trifft überhaupt nicht zu	<input type="checkbox"/>

Dieser Mitarbeiter/Diese Mitarbeiterin ...

1.	... hilft anderen, wenn diese mit Arbeit überlastet sind.	1	2	3	4	5	6	7
2.	... kommt immer pünktlich zur Arbeit.	1	2	3	4	5	6	7
3.	... verbringt viel Zeit damit, sich über Belanglosigkeiten zu beklagen.	1	2	3	4	5	6	7
4.	... beteiligt sich regelmäßig und aktiv an Besprechungen und Versammlungen im Unternehmen.	1	2	3	4	5	6	7
5.	... erfüllt übertragene Arbeitspflichten in angemessener Weise.	1	2	3	4	5	6	7
6.	... wirkt bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kollegen/Kolleginnen ein.	1	2	3	4	5	6	7
7.	... informiert frühzeitig, wenn er/sie nicht zur Arbeit kommen kann.	1	2	3	4	5	6	7
8.	... neigt dazu, aus einer Mücke einen Elefanten zu machen.	1	2	3	4	5	6	7
9.	... informiert sich über neue Entwicklungen im Unternehmen.	1	2	3	4	5	6	7
10.	... kommt den in den Arbeitsplatzbeschreibungen festgelegten Verpflichtungen nach.	1	2	3	4	5	6	7
11.	... ergreift freiwillig die Initiative, neuen Kollegen/Kolleginnen bei der Einarbeitung zu helfen.	1	2	3	4	5	6	7
12.	... zeichnet sich durch besonders wenige Fehlzeiten aus.	1	2	3	4	5	6	7
13.	... sieht alles, was das Unternehmen macht, als falsch an.	1	2	3	4	5	6	7
14.	... macht innovative Vorschläge zur Verbesserung der Qualität in der Abteilung.	1	2	3	4	5	6	7
15.	... führt die Aufgaben aus, die von ihm/ihr erwartet werden.	1	2	3	4	5	6	7
16.	... bemüht sich aktiv darum, Schwierigkeiten mit Kollegen/Kolleginnen vorzubeugen.	1	2	3	4	5	6	7
17.	... beachtet Vorschriften und Arbeitsanweisungen mit größter Sorgfalt.	1	2	3	4	5	6	7
18.	... kritisiert häufig an Kollegen/Kolleginnen herum.	1	2	3	4	5	6	7
19.	... bildet sich laufend fort, um seine/ihre Arbeit besser machen zu können.	1	2	3	4	5	6	7

Bitte kreuzen Sie im folgenden die Antwortmöglichkeit an, die Ihre Einschätzung am besten wiedergibt!

trifft voll und ganz zu	<input type="checkbox"/>
trifft zu	<input type="checkbox"/>
trifft eher zu	<input type="checkbox"/>
teils - teils	<input type="checkbox"/>
trifft eher nicht zu	<input type="checkbox"/>
trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>
trifft überhaupt nicht zu	<input type="checkbox"/>

Dieser Mitarbeiter/Diese Mitarbeiterin ...

20. ... erfüllt die gesetzten Leistungsanforderungen an seine/ihre Position.	1	2	3	4	5	6	7
21. ... ermuntert Kollegen/Kolleginnen, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5	6	7
22. ... nimmt sich nur in äußerst dringenden Fällen frei.	1	2	3	4	5	6	7
23. ... äußert Vorbehalte gegenüber jeglichen Veränderungen im Unternehmen.	1	2	3	4	5	6	7
24. ... ergreift die Initiative, um das Unternehmen vor möglichen Problemen zu bewahren.	1	2	3	4	5	6	7
25. ... vernachlässigt Dinge, die zu seinen/ihren Pflichten gehören.	1	2	3	4	5	6	7

Bei der Verwendung des Fragebogens bitte zitieren:

Staufenbiel, T. & Hartz, C. (2000). Organizational Citizenship Behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Meßinstruments. *Diagnostica*, 46, 73-83.

Zuordnung der Items zu den Skalen:

Skala	Item-Nr.
OCB-Hilfsbereitschaft:	1, 6, 11, 16, 21
OCB-Gewissenhaftigkeit:	2, 7, 12, 17, 22
OCB-Unkompliziertheit:	3(i), 8(i), 13(i), 18(i), 23(i)
OCB-Eigeninitiative:	4, 9, 14, 19, 24
Geforderte Arbeitsleistung:	5, 10, 15, 20, 25(i)

OCB = Organizational Citizenship Behavior
 (i) = Item ist zu invertieren