



PORSCHE



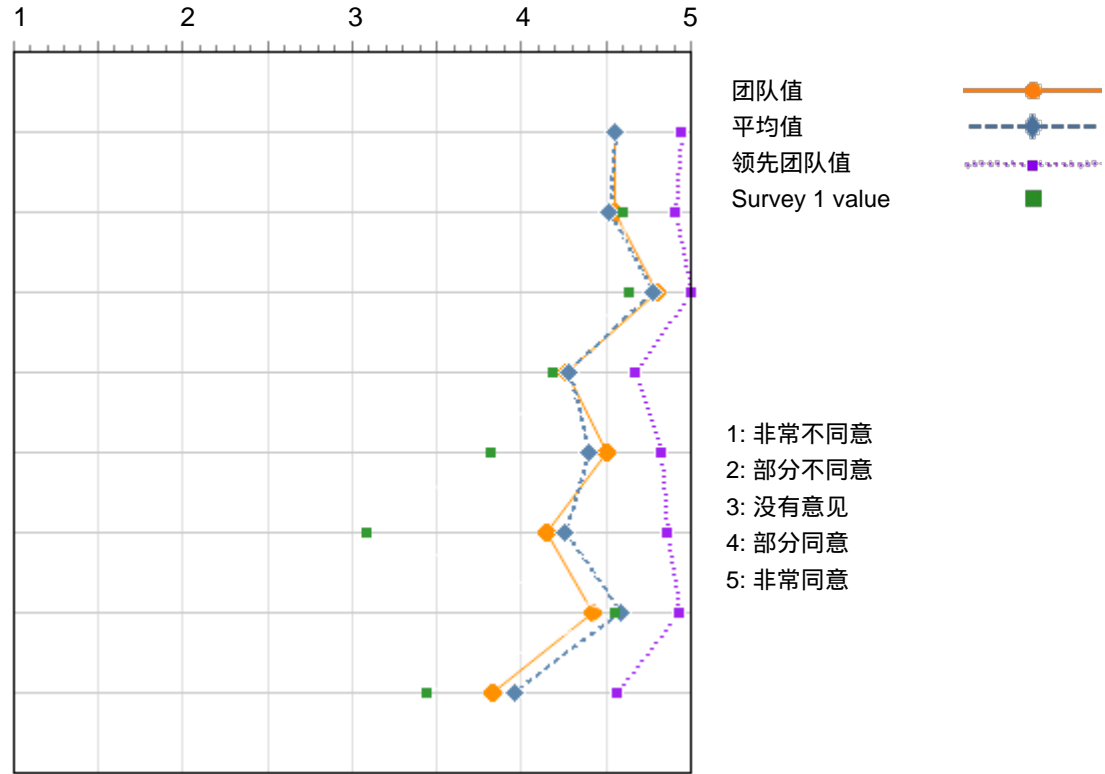
Porsche Business Excellence - Porsche Centre Beijing Yizhuang

Survey N°2: May 2019

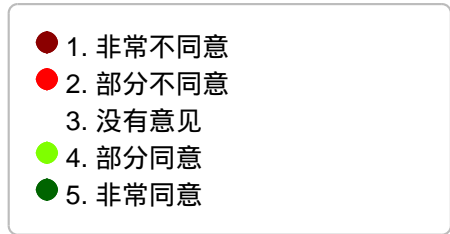
Total surveys completed: 20



- 1. PBE 项目 (4,55)
- 2. 对 PBE 项目的态度 (4,56)
- 3. 企业认同感 (4,80)
- 4. 持续的支持 (4,27)
- 5. 团队 (4,50)
- 6. 创新氛围 (4,15)
- 7. 成长型文化 (4,43)
- 8. 员工所面对的环境 (3,83)
- 9. 人际关系网



1. PBE 项目 (4,55)



2. 对 PBE 项目的态度 (4,56)



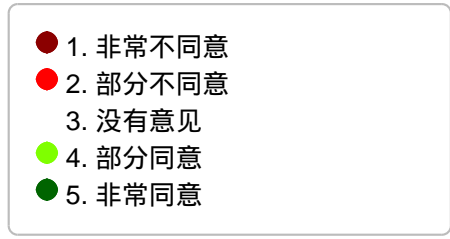
3. 企业认同感 (4,80)



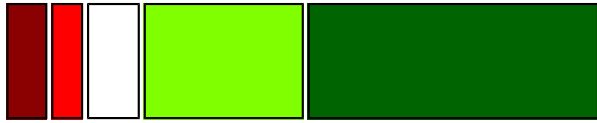
4. 持续的支持 (4,27)



5. 团队 (4,50)



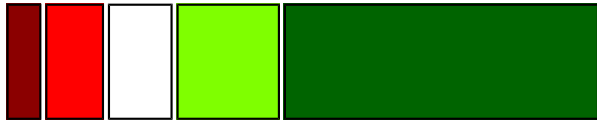
6. 创新氛围 (4,15)



7. 成长型文化 (4,43)



8. 员工所面对的环境 (3,83)



PBE 项目

1.1 满意度 (4,68)

1.2 效用 (4,58)

1.3 实际环境下的应用 (4,55)

1.4 个人成就 (4,43)

1.5 企业成就 (4,25)

1.6 PBE 顾问 (4,80)

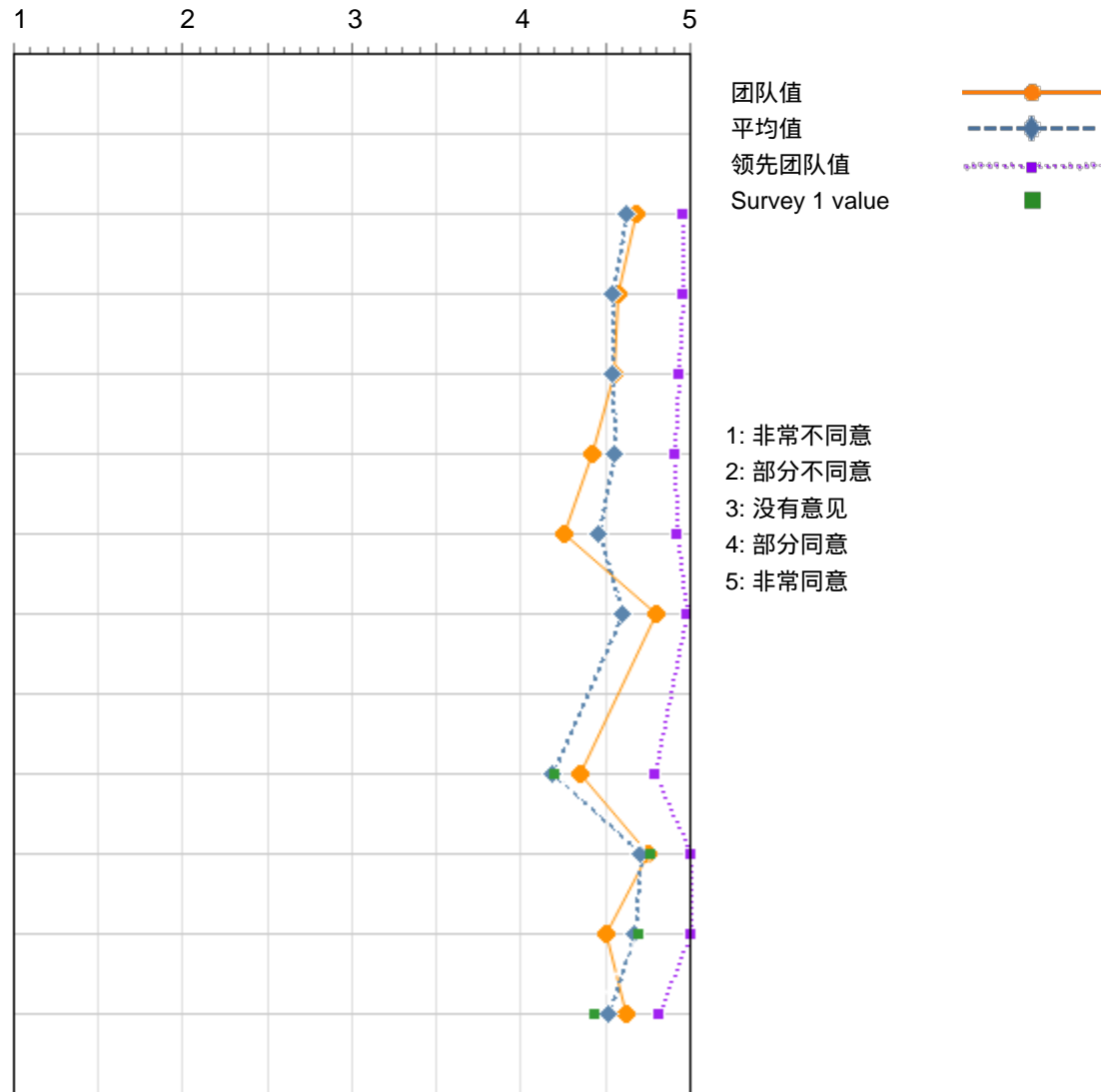
对 PBE 项目的态度

2.1 沉思前期 (4,35)

2.2 转换为行动的动机 (4,75)

2.3 转换为行动的意愿 (4,50)

2.4 自我效能 (4,63)



企业认同感

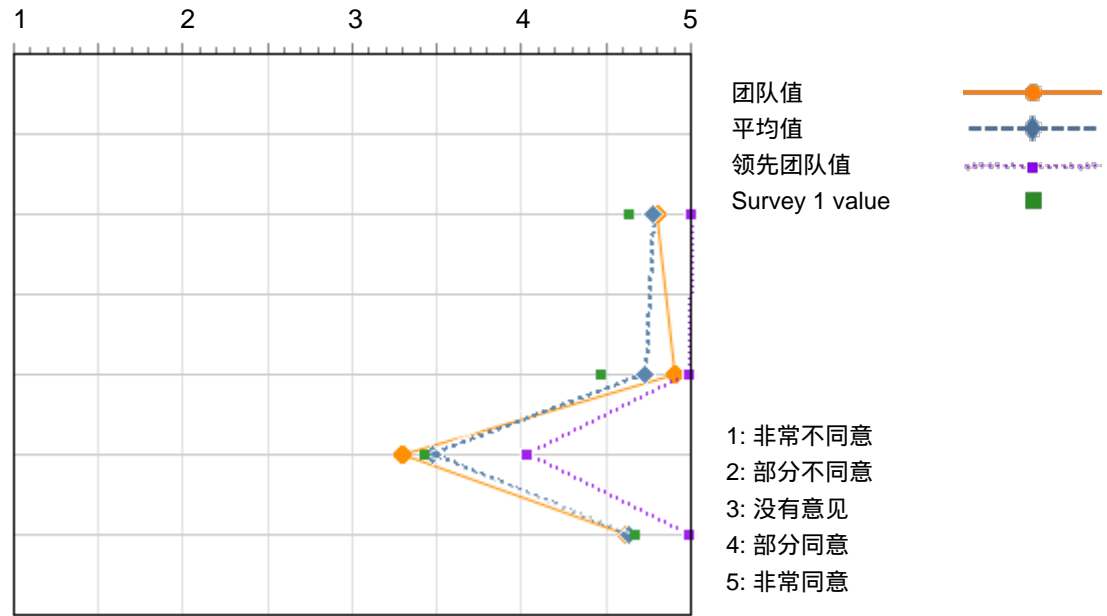
3.1 企业认同感 (4,80)

持续的支持

4.1 应用训练内容时，所产生的正面影响 (4,90)

4.2 未应用训练内容时，所面临的负面影响 (3,30)

4.3 主管支持 (4,62)



团队

5.1 同事支持 (4,62)

5.2 团队自我效能 (4,78)

5.3 团队氛围 (4,12)

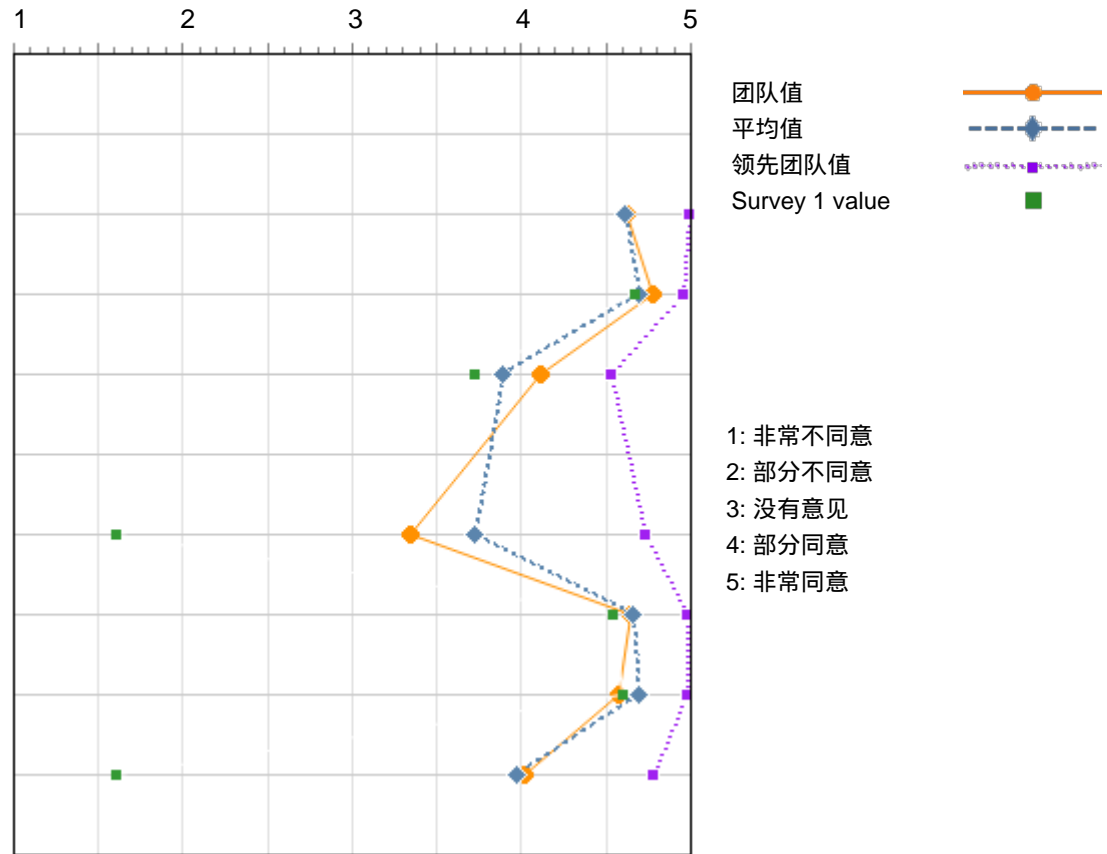
创新氛围

6.1 改变悲观怀疑的心态 (3,35)

6.2 互动型领导能力 (4,65)

6.3 不断反思 (4,58)

6.4 持续执行 (4,02)



成长型文化

7.1 意见回馈 (4,28)

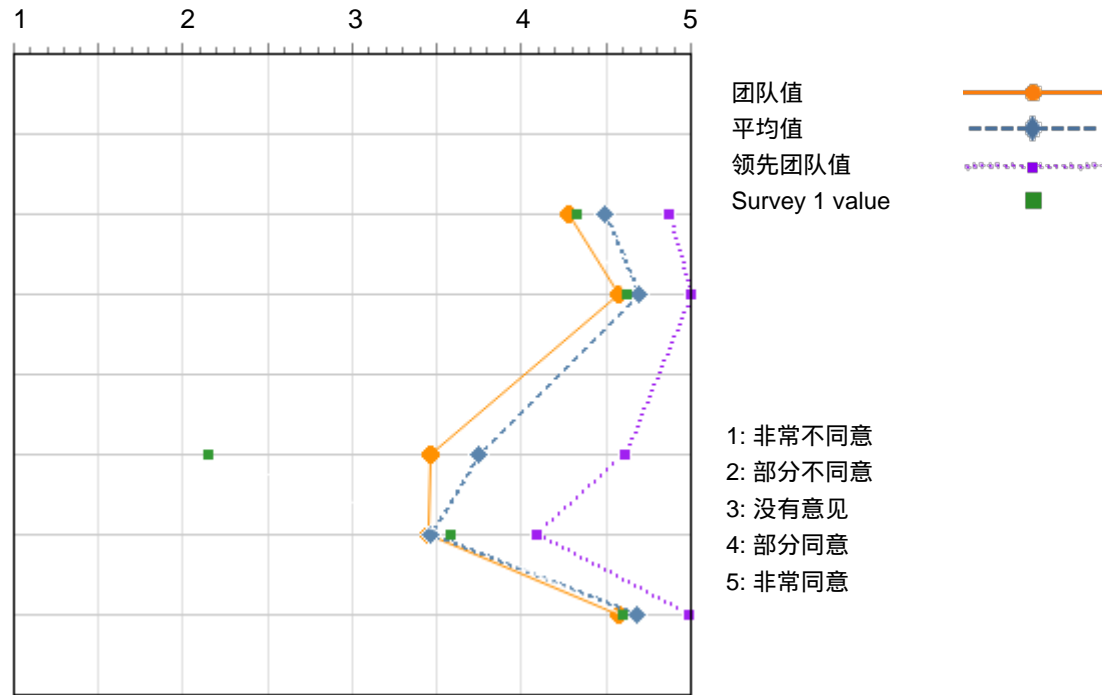
7.2 学习型文化 (4,58)

员工所面对的环境

8.1 工作负荷 (3,47)

8.2 工作保障 (3,45)

8.3 对企业的信心 (4,57)



PBE 项目

1.1 满意度 (4,68)



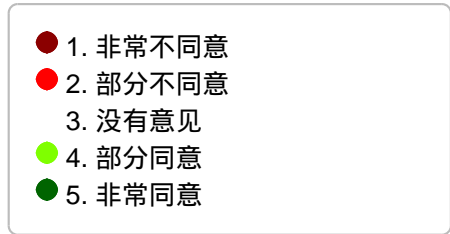
1.2 效用 (4,58)



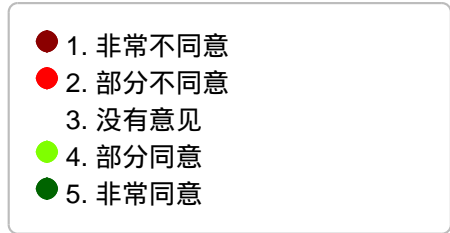
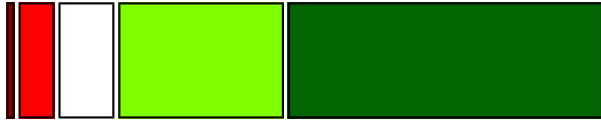
1.3 实际环境下的应用 (4,55)



1.4 个人成就 (4,43)



1.5 企业成就 (4,25)



1.6 PBE 顾问 (4,80)



对 PBE 项目的态度

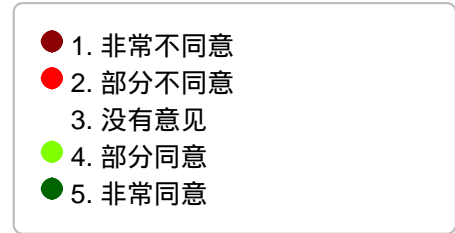
2.1 沉思前期 (4,35)



2.2 转换为行动的动机 (4,75)



2.3 转换为行动的意愿 (4,50)



2.4 自我效能 (4,63)



企业认同感

3.1 企业认同感 (4,80)

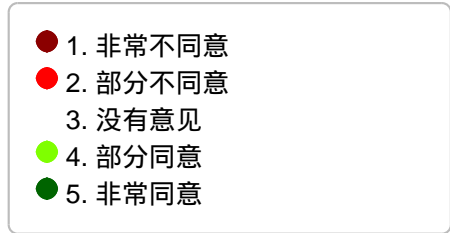


持续的支持

4.1 应用训练内容时，所产生的正面影响 (4,90)



4.2 未应用训练内容时，所面临的负面影响 (3,30)



4.3 主管支持 (4,62)



团队

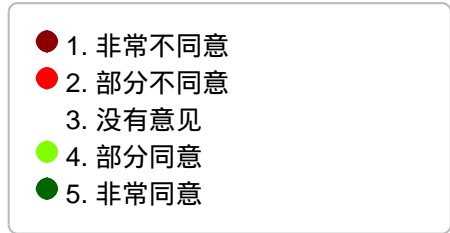
5.1 同事支持 (4,62)



5.2 团队自我效能 (4,78)

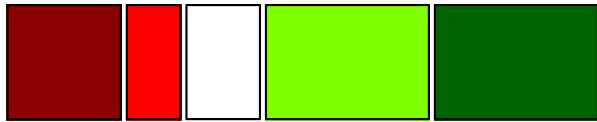


5.3 团队氛围 (4,12)



创新氛围

6.1 改变悲观怀疑的心态 (3,35)



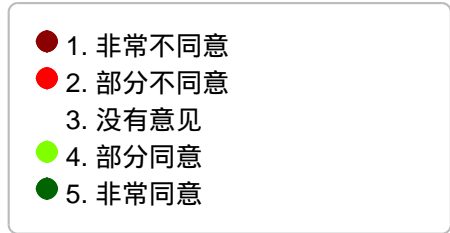
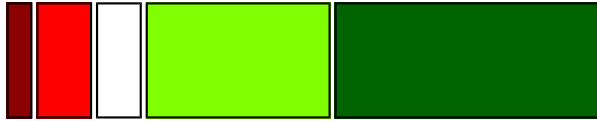
6.2 互动型领导能力 (4,65)



6.3 不断反思 (4,58)

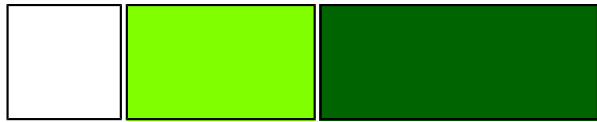


6.4 持续执行 (4,02)



成长型文化

7.1 意见回馈 (4,28)

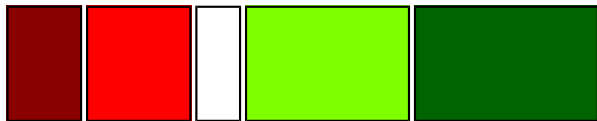


7.2 学习型文化 (4,58)

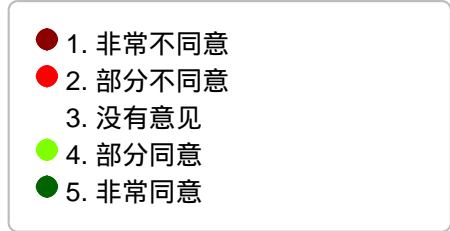
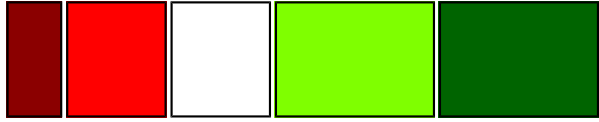


员工所面对的环境

8.1 工作负荷 (3,47)



8.2 工作保障 (3,45)



8.3 对企业的信心 (4,57)



PBE 项目

1.1 满意度 (4,68)

我愿意随时向其他 Porsche 中心推荐 PBE 项目。

总的来说，我对于 PBE 项目的期望已经充分实现。

1.2 效用 (4,58)

PBE 项目对我的工作很有帮助。

相对于所花费的时间与精力，参与 PBE 项目对我而言回报率很高。

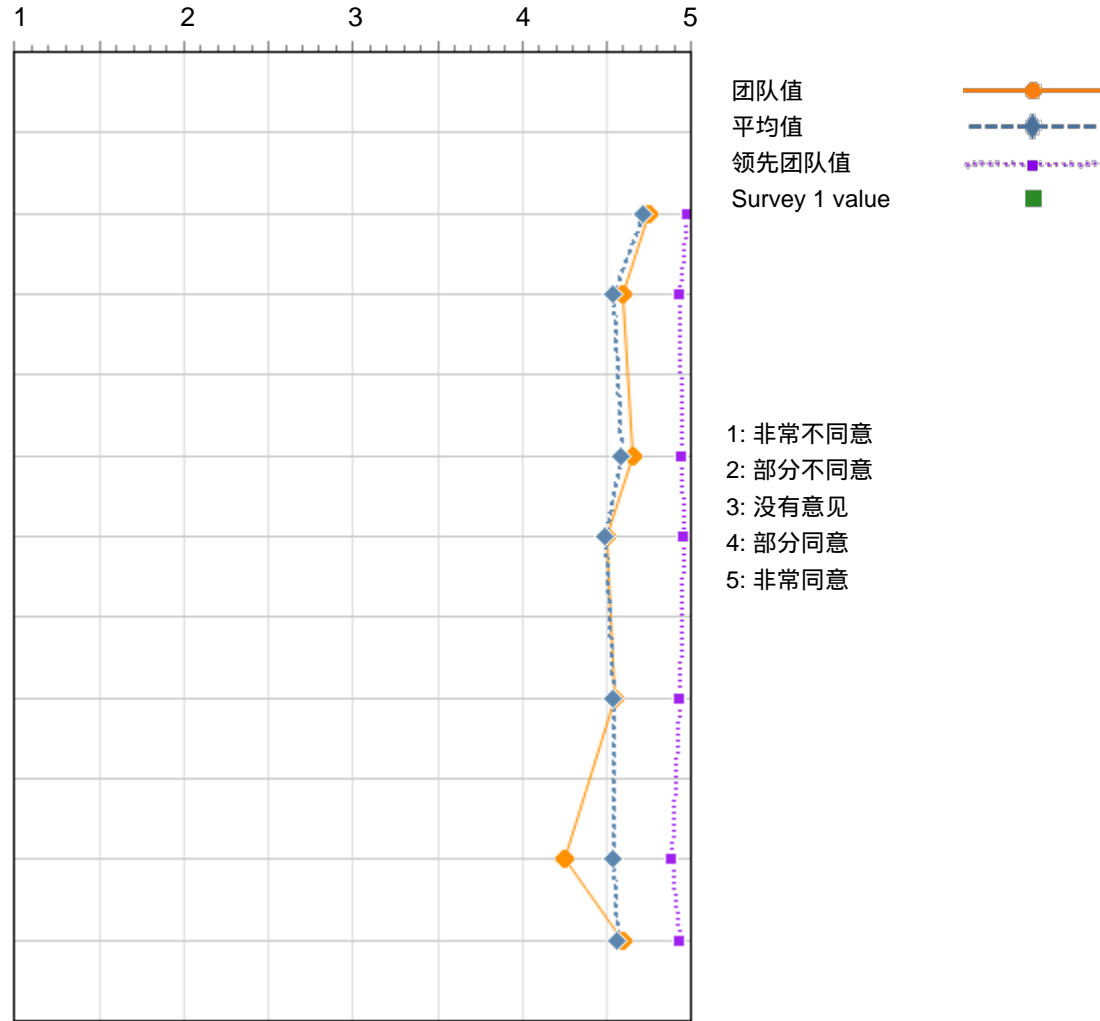
1.3 实际环境下的应用 (4,55)

执行了 PBE 项目中的各项行动后，我的工作方式改进许多。

1.4 个人成就 (4,43)

自从参加 PBE 项目之后，我对自己的工作成果更加满意了。

执行了 PBE 项目中的各项行动后，我的工作表现提升许多。



团队值
平均值
领先团队值
Survey 1 value

1: 非常不同意
2: 部分不同意
3: 没有意见
4: 部分同意
5: 非常同意

问题	团队值	平均值	领先团队值	Survey 1 value
PBE 项目	4,55	4,55	4,94	-
1.1. 满意度	4,68	4,62	4,95	-
我愿意随时向其他 Porsche 中心推荐 PBE 项目。	4,75	4,71	4,98	-
总的来说，我对于 PBE 项目的期望已经充分实现。	4,60	4,53	4,93	-
1.2. 效用	4,58	4,54	4,95	-
PBE 项目对我的工作很有帮助。	4,65	4,58	4,94	-
相对于所花费的时间与精力，参与 PBE 项目对我而言回报率很高。	4,50	4,49	4,95	-
1.3. 实际环境下的应用	4,55	4,54	4,93	-
执行了 PBE 项目中的各项行动后，我的工作方式改进许多。	4,55	4,54	4,93	-
1.4. 个人成就	4,43	4,55	4,90	-
自从参加 PBE 项目之后，我对自己的工作成果更加满意了。	4,25	4,53	4,88	-
执行了 PBE 项目中的各项行动后，我的工作表现提升许多。	4,60	4,56	4,93	-

1.5 企业成就 (4,25)

执行了 PBE 项目中的各项行动后，我的工作流程更为简化。

PBE 项目提升了公司的工作氛围。

PBE 项目协助改善了管理层与其他员工之间的关系。

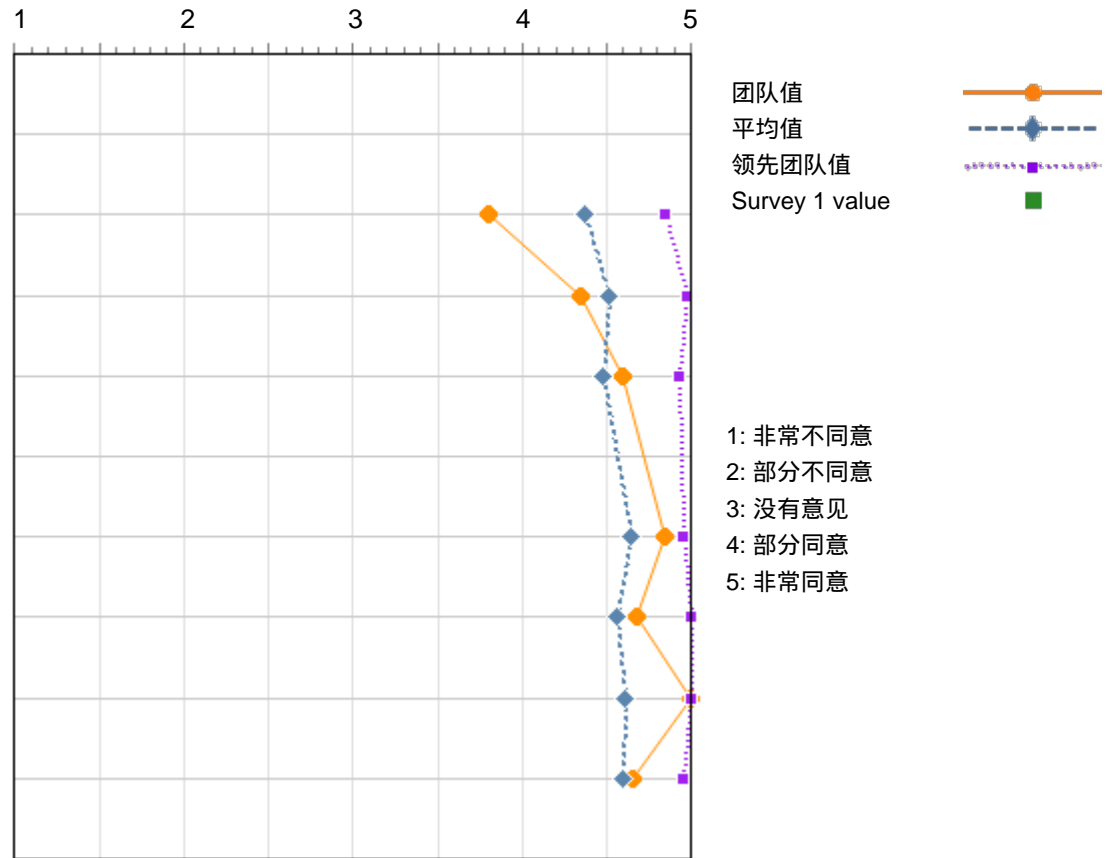
1.6 PBE 顾问 (4,80)

PBE 顾问对于 PBE 项目主题有非常透彻的了解。

PBE 顾问主动邀请我加入此项目。

PBE 顾问明确且勇敢地面对各方质疑。

在 PBE 项目期间，我获得了关于如何改进工作表现的具体指导。



问题	团队值	平均值	领先团队值	Survey 1 value
1.5. 企业成就	4,25	4,45	4,91	-
执行了 PBE 项目中的各项行动后，我的工作流程更为简化。	3,80	4,37	4,84	-
PBE 项目提升了公司的工作氛围。	4,35	4,51	4,98	-
PBE 项目协助改善了管理层与其他员工之间的关系。	4,60	4,47	4,93	-
1.6. PBE 顾问	4,80	4,60	4,98	-
PBE 顾问对于 PBE 项目主题有非常透彻的了解。	4,85	4,64	4,95	-
PBE 顾问主动邀请我加入此项目。	4,68	4,56	5,00	-
PBE 顾问明确且勇敢地面对各方质疑。	5,00	4,61	5,00	-
在 PBE 项目期间，我获得了关于如何改进工作表现的具体指导。	4,65	4,60	4,95	-

对 PBE 项目的态度

2.1 沉思前期 (4,35)

PBE 项目与我有很大关系。

2.2 转换为行动的动机 (4,75)

我将在未来的日常工作中，坚定地执行 PBE 项目中的行动。

我想知道 PBE 项目后续的正面效应。

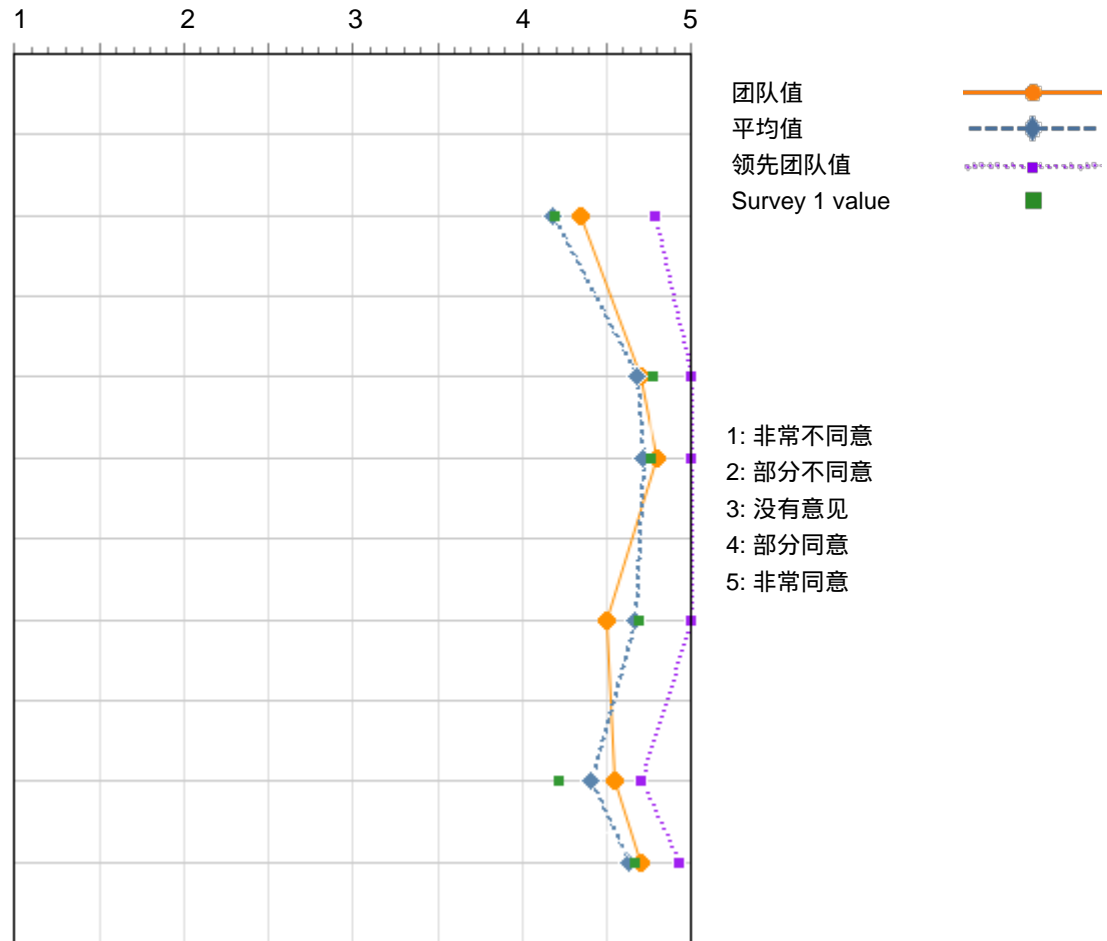
2.3 转换为行动的意愿 (4,50)

我将在 PBE 项目实施后，坚定地执行各种行动项目，即便遇到阻碍也不退缩。

2.4 自我效能 (4,63)

对于工作上的各种疑难问题，我都有解决方案。

我自信有能力战胜大多数职场挑战。



问题	团队值	平均值	领先团队值	Survey 1 value
对 PBE 项目的态度	4,56	4,52	4,90	4,60*
2.1. 沉思前期	4,35	4,18	4,78	4,19
PBE 项目与我有很大关系。	4,35	4,18	4,78	4,19
2.2. 转换为行动的动机	4,75	4,70	5,00	4,77
我将在未来的日常工作中，坚定地执行 PBE 项目中的行动。	4,70	4,68	5,00	4,78
我想知道 PBE 项目后续的正向效应。	4,80	4,72	5,00	4,76
2.3. 转换为行动的意愿	4,50	4,67	5,00	4,69
我将在 PBE 项目实施后，坚定地执行各种行动项目，即便遇到阻碍也不退缩。	4,50	4,67	5,00	4,69
2.4. 自我效能	4,63	4,52	4,82	4,44
对于工作上的各种疑难问题，我都有解决方案。	4,55	4,40	4,71	4,21
我自信有能力战胜大多数职场挑战。	4,70	4,63	4,93	4,66

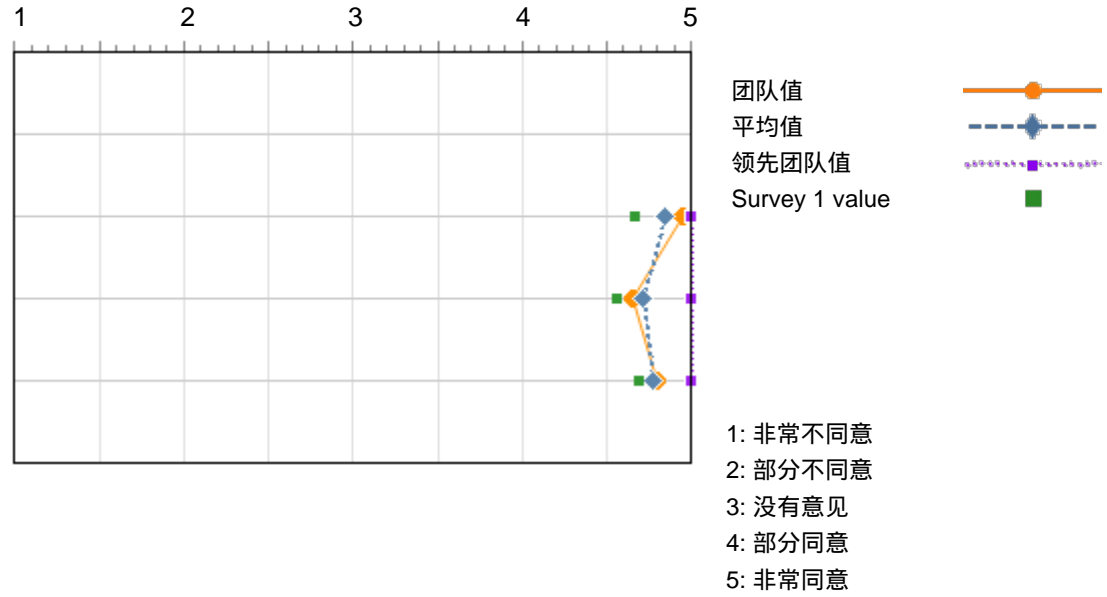
企业认同感

3.1 企业认同感 (4,80)

我喜欢向朋友介绍 Porsche。

我会毫无保留地推荐别人来 Porsche 工作。

我很骄傲地告诉别人我在 Porsche 工作。



问题	团队值	平均值	领先团队值	Survey 1 value
企业认同感	4,80	4,78	5,00	4,64
3.1. 企业认同感	4,80	4,78	5,00	4,64
我喜欢向朋友介绍 Porsche。	4,95	4,85	5,00	4,67
我会毫无保留地推荐别人来 Porsche 工作。	4,65	4,71	5,00	4,56
我很骄傲地告诉别人我在 Porsche 工作。	4,80	4,77	5,00	4,69

持续的支持

4.1 应用训练内容时，所产生的正面影响 (4,90)

通过执行 PBE 项目中的各项行动，我希望获得赞赏。

我的 Porsche 中心非常重视 PBE 项目内各项行动的执行。

4.2 未应用训练内容时，所面临的负面影响 (3,30)

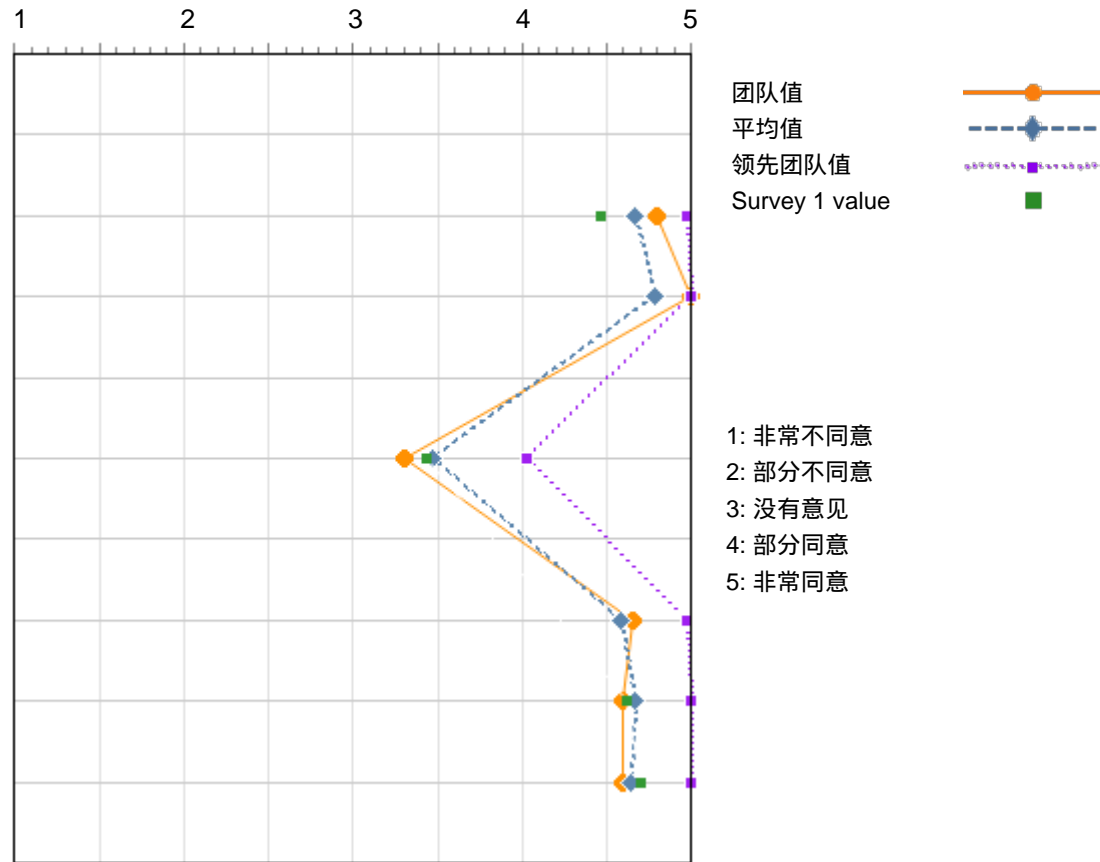
未能在 PBE 项目开展后执行相关行动的员工，将面临负面的影响。

4.3 主管支持 (4,62)

当我在日常工作中应用 PBE 项目的内容时，得到了主管的认可。

我的主管将创造工作条件，便于我执行 PBE 项目中的行动。

当我在执行 PBE 项目中的行动时，碰到任何困难都能获得主管的鼎力支持。



问题	团队值	平均值	领先团队值	Survey 1 value
持续的支持	4,27	4,28	4,67	4,19
4.1. 应用训练内容时，所产生的正面影响	4,90	4,73	4,99	4,47
通过执行 PBE 项目中的各项行动，我希望获得赞赏。	4,80	4,67	4,98	4,47
我的 Porsche 中心非常重视 PBE 项目内各项行动的执行。	5,00	4,78	5,00	-
4.2. 未应用训练内容时，所面临的负面影响	3,30	3,47	4,03	3,43
未能在 PBE 项目开展后执行相关行动的员工，将面临负面的影响。	3,30	3,47	4,03	3,43
4.3. 主管支持	4,62	4,63	4,99	4,67
当我在日常工作中应用 PBE 项目的内容时，得到了主管的认可。	4,65	4,59	4,98	-
我的主管将创造工作条件，便于我执行 PBE 项目中的行动。	4,60	4,66	5,00	4,62
当我在执行 PBE 项目中的行动时，碰到任何困难都能获得主管的鼎力支持。	4,60	4,65	5,00	4,71

团队

5.1 同事支持 (4,62)

我的同事注意到我在日常工作中执行了 PBE 项目中的行动。

我与同事会思考如何在日常工作中执行 PBE 项目中的行动。

当我在执行 PBE 项目中的行动时，碰到任何困难都能获得同事的鼎力支持。

5.2 团队自我效能 (4,78)

对于工作上的各种疑难杂症，我的团队都有解决方案。

不管工作上有何问题，我们都能一起共同解决。

5.3 团队氛围 (4,12)

我们会将所有重要信息传达给所有团队成员。

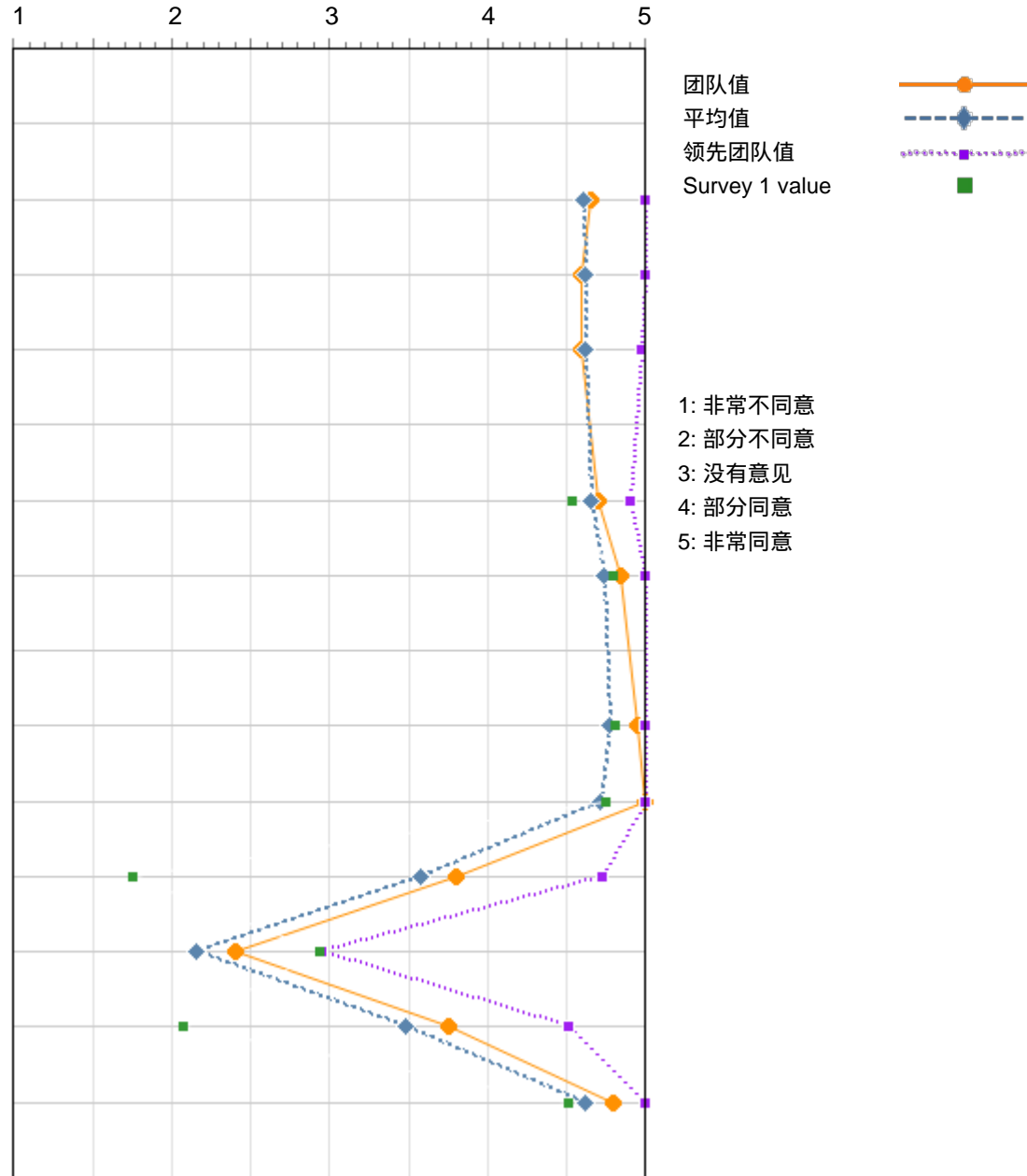
我们感受到彼此的尊重与认可。

我们当中没有人过于自私。

团队成员之间，没有一丝互相竞争的气氛。

所有团队成员都不会牺牲他人来成就自己。

我们感觉大家都很团结。



问题	团队值	平均值	领先团队值	Survey 1 value
团队	4,50	4,40	4,82	3,82*
5.1. 同事支持	4,62	4,61	4,99	-
我的同事注意到我在日常工作中执行了 PBE 项目中的行动。	4,65	4,60	5,00	-
我与同事会思考如何在日常工作中执行 PBE 项目中的行动。	4,60	4,62	5,00	-
当我在执行 PBE 项目中的行动时，碰到任何困难都能获得同事的鼎力支持。	4,60	4,62	4,98	-
5.2. 团队自我效能	4,78	4,69	4,95	4,67
对于工作上的各种疑难杂症，我的团队都有解决方案。	4,70	4,65	4,90	4,53
不管工作上有何问题，我们都能一起共同解决。	4,85	4,74	5,00	4,80
5.3. 团队氛围	4,12	3,89	4,53	3,73*
我们会将所有重要信息传达给所有团队成员。	4,95	4,78	5,00	4,81
我们感受到彼此的尊重与认可。	5,00	4,72	5,00	4,74
我们当中没有人过于自私。	3,80	3,57	4,73	1,75
团队成员之间，没有一丝互相竞争的气氛。	2,40	2,15	2,95	2,93
所有团队成员都不会牺牲他人来成就自己。	3,75	3,48	4,51	2,07
我们感觉大家都很有团结。	4,80	4,62	5,00	4,51

创新氛围

6.1 改变悲观怀疑的心态 (3,35)

在我的 Porsche 中心，想法与建议都可能促成真正的改进。

所采取的大多数措施/行动都获得了显著的成果。

这些措施/行动的负责人，清楚了解自己的所作所为有何影响。

6.2 互动型领导能力 (4,65)

我的主管会在我提出改进建议时，给我支持。

我的主管会提出许多改进的建议。

6.3 不断反思 (4,58)

我的同事和我时常想到各种可能的改进方案。

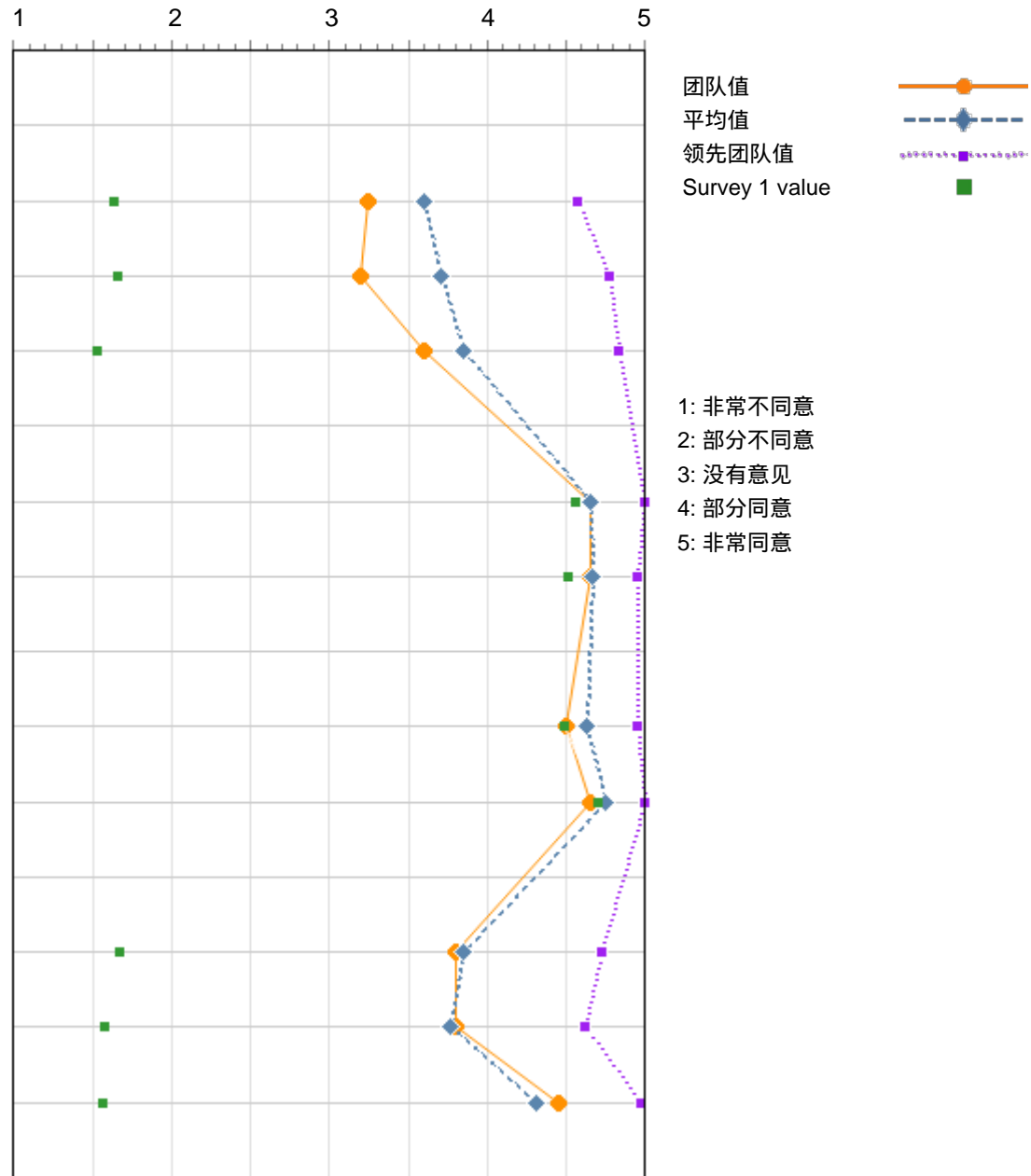
我们会反省自己在工作上哪里做不好，以及需要改进的地方。

6.4 持续执行 (4,02)

总的来说，我们的团队有很多变化。

我们有许多想法，而且加以实践。

在我们的 Porsche 中心里，所有过失都会被摊在阳光下底下。



问题	团队值	平均值	领先团队值	Survey 1 value
创新氛围	4,15	4,26	4,86	3,08
6.1. 改变悲观怀疑的心态	3,35	3,72	4,73	1,60
在我的 Porsche 中心，想法与建议都可能促成真正的改进。	3,25	3,60	4,58	1,63
所采取的大多数措施/行动都获得了显著的成果。	3,20	3,71	4,78	1,65
这些措施/行动的负责人，清楚了解自己的所作所为有何影响。	3,60	3,85	4,83	1,52
6.2. 互动型领导能力	4,65	4,66	4,98	4,53
我的主管会在我提出改进建议时，给我支持。	4,65	4,65	5,00	4,56
我的主管会提出许多改进的建议。	4,65	4,67	4,95	4,51
6.3. 不断反思	4,58	4,69	4,98	4,60
我的同事和我时常想到各种可能的改进方案。	4,50	4,63	4,95	4,49
我们会反省自己在工作上哪里做不好，以及需要改进的地方。	4,65	4,74	5,00	4,70
6.4. 持续执行	4,02	3,97	4,77	1,61
总的来说，我们的团队有很多变化。	3,80	3,85	4,73	1,67
我们有许多想法，而且加以实践。	3,80	3,77	4,61	1,58
在我们的 Porsche 中心里，所有过失都会被摊在阳光下。	4,45	4,31	4,98	1,57

成长型文化

7.1 意见回馈 (4,28)

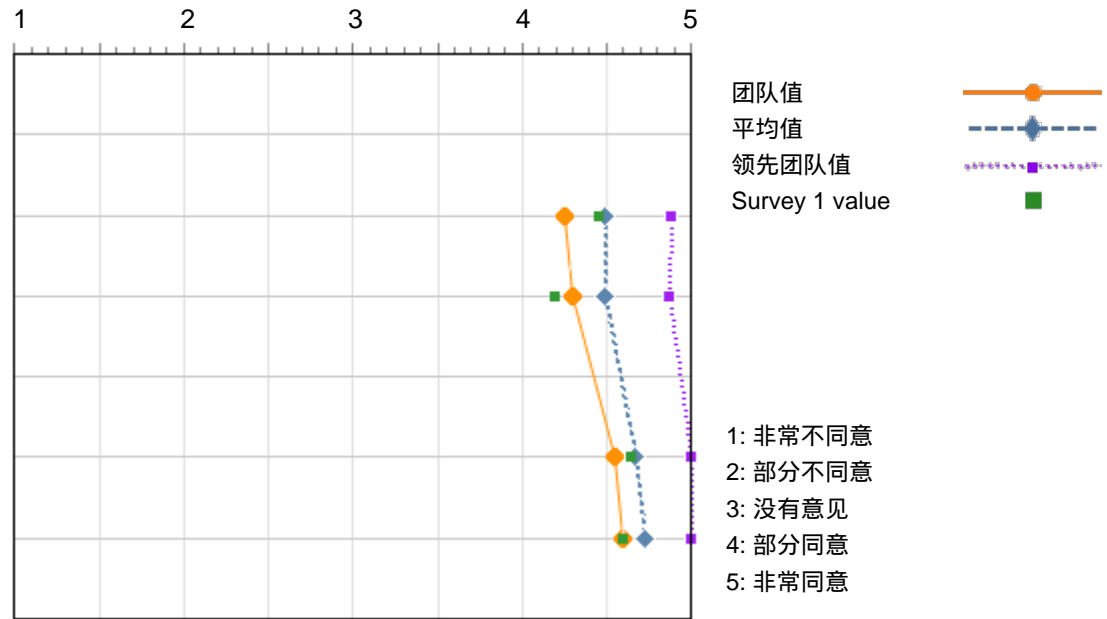
我与同事之间会定期给予对方一些反馈意见。

在我的 Porsche 中心里，意见反馈有一定的模式 (例如，通过年度评估)。

7.2 学习型文化 (4,58)

我们的企业文化鼓励不同部门的同事互相合作。

我们做好充分准备，随时可以应对流程变革以及新的工作或任务的挑战。



问题	团队值	平均值	领先团队值	Survey 1 value
成长型文化	4,43	4,59	4,93	4,55*
7.1. 意见回馈	4,28	4,49	4,87	4,32
我与同事之间会定期给予对方一些反馈意见。	4,25	4,49	4,88	4,46
在我的 Porsche 中心里，意见反馈有一定的模式 (例如，通过年度评估)。	4,30	4,49	4,86	4,19
7.2. 学习型文化	4,58	4,70	5,00	4,62
我们的企业文化鼓励不同部门的同事互相合作。	4,55	4,66	5,00	4,64
我们做好充分准备，随时可以应对流程变革以及新的工作或任务的挑战。	4,60	4,73	5,00	4,60

员工所面对的环境

8.1 工作负荷 (3,47)

我很轻易地就在期限内完成工作。

我很少需要加班才能如期完成工作。

当我想到手上工作时，很少会感受到压力。

8.2 工作保障 (3,45)

我的工作很安定。

我想我会一直在目前的职位上持续工作下去。

8.3 对企业的信心 (4,57)

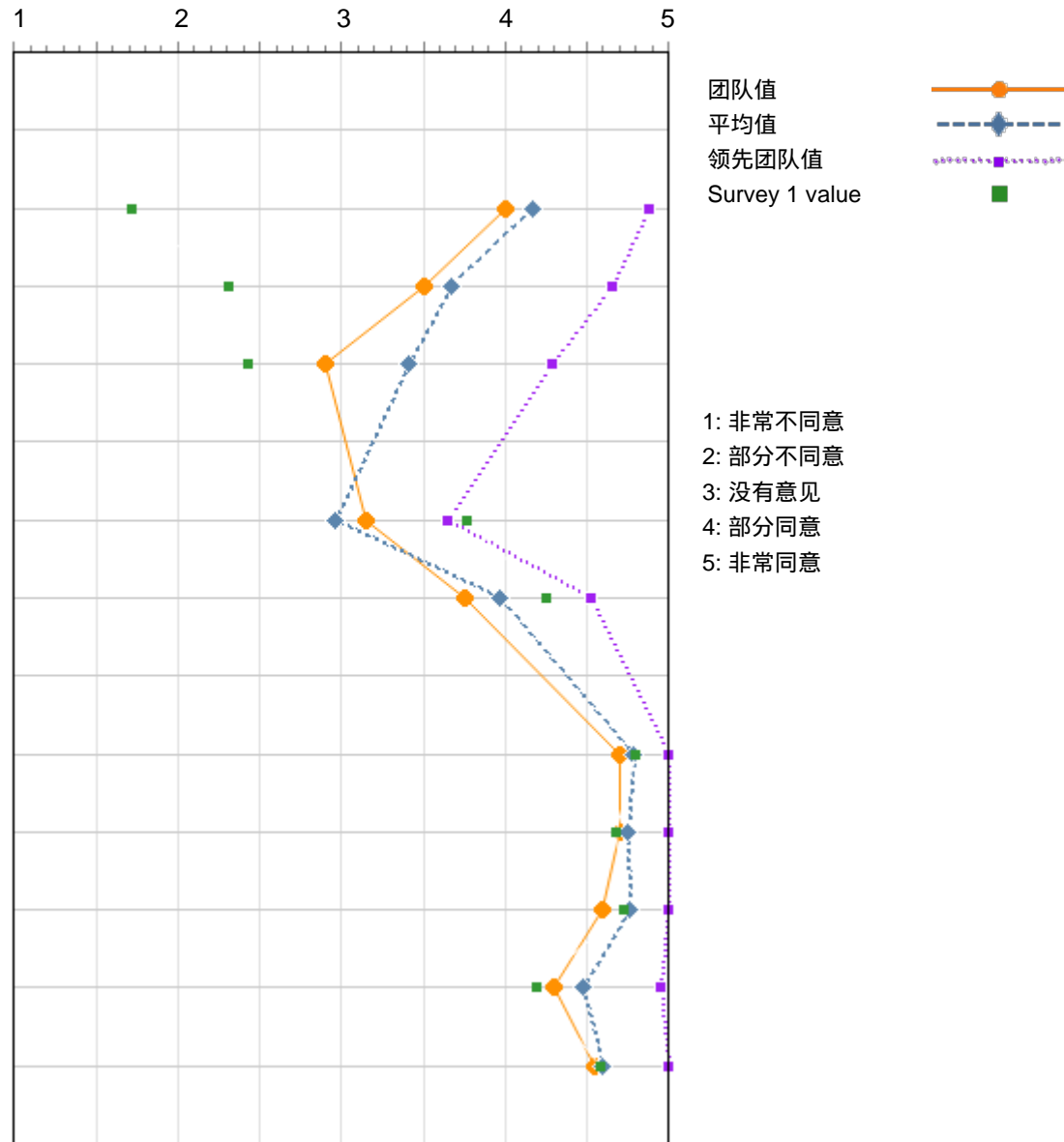
我以正面的态度看待 Porsche 的未来发展规划。

我以正面的态度看待子公司及区域办公室的未来发展规划。

我以正面的态度看待 Porsche 中心的未来发展规划。

Porsche 中心赞赏我的工作表现。

我们的 Porsche 中心言出必行。



团队值
平均值
领先团队值
Survey 1 value

1: 非常不同意
2: 部分不同意
3: 没有意见
4: 部分同意
5: 非常同意

问题	团队值	平均值	领先团队值	Survey 1 value
员工所面对的环境	3,83	3,96	4,56	3,44*
8.1. 工作负荷	3,47	3,75	4,61	2,15
我很轻易地就在期限内完成工作。	4,00	4,17	4,88	1,72
我很少需要加班才能如期完成工作。	3,50	3,67	4,66	2,31
当我想到手上工作时，很少会感受到压力。	2,90	3,41	4,29	2,42
8.2. 工作保障	3,45	3,47	4,09	3,58*
我的工作很安定。	3,15	2,96	3,65	3,77
我想我会一直在目前的职位上持续工作下去。	3,75	3,97	4,52	4,26
8.3. 对企业的信心	4,57	4,68	4,99	4,60
我以正面的态度看待 Porsche 的未来发展规划。	4,70	4,79	5,00	4,80
我以正面的态度看待子公司及区域办公室的未来发展规划。	4,70	4,75	5,00	4,68
我以正面的态度看待 Porsche 中心的未来发展规划。	4,60	4,76	5,00	4,72
Porsche 中心赞赏我的工作表现。	4,30	4,48	4,95	4,19
我们的 Porsche 中心言出必行。	4,55	4,60	5,00	4,59

* As the amount of questions per scale differs between M1 and M2, the scale mean score for M1 displayed here might differ from the mathematical mean of the results listed below, as these only stem from the questions used in M2.

Network Matrix

Survey M1:

↗		合作情况评估								
评估合作情况	Measure 0	售后前台	售后车间	销售部	人事行政部	其他中心/地点 (据	市场与客户关系管理部	财务部	获得的品质数值	获得的品质数值平均值
	售后前台	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
	售后车间	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
	销售部	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
	人事行政部	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😐	😊	😊
	其他中心/地点 (据	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
	市场与客户关系管理部	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😐	😊	😊
	财务部	-	-	-	-	-	-	-	-	😊
	赋予的品质数值	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊		
	赋予的品质数值平均值	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊		

Please note: In the case of 3 or less answers from one department, the results for these departments are not shown for reasons of anonymity.

0	0% < 😞 ≤ 10%
1-2	10% < 😐 ≤ 30%
3-4	30% < 😐 ≤ 50%
5-6	50% < 😐 ≤ 70%
7-8	70% < 😊 ≤ 90%
More than 8	90% < 😊 ≤ 100%

Smiley: Smiley: 评判合作质量.
Shading: 合作频率: 接触频率.

Network Matrix

Survey M2:

		合作情况评估								
评估合作情况	Measure 1	售后前台	售后车间	销售部	人事行政部	其他中心/地点 (据	市场与客户关系管理部	财务部	123获得的品质数值	123获得的品质数值平均值
	售后前台	-	-	-	-	-	-	-	-	😊 →
	售后车间	-	-	-	-	-	-	-	-	😊 →
	销售部	😊 ↓	😊 ↓	😊 →	😊 →	😊 →	😊 →	😊 ↑	😊 ↓	😊 ↑
	人事行政部	-	-	-	-	-	-	-	-	😊 →
	其他中心/地点 (据	-	-	-	-	-	-	-	-	😊 ↑
	市场与客户关系管	-	-	-	-	-	-	-	-	😊 ↑
	财务部	-	-	-	-	-	-	-	-	😊 →
	赋予的品质数值	😊 ↓	😊 →	😊 →	😊 →	😊 →	😊 →	😊 →	😊 ↑	
	赋予的品质数值平均值	😊 →	😊 ↑	😊 →	😊 ↑	😊 →	😊 →	😊 →	😊 →	

Please note: In the case of 3 or less answers from one department, the results for these departments are not shown for reasons of anonymity.

0	0% < 😞 ≤ 10%
1-2	10% < 😞 ≤ 30%
3-4	30% < 😞 ≤ 50%
5-6	50% < 😞 ≤ 70%
7-8	70% < 😊 ≤ 90%
More than 8	90% < 😊 ≤ 100%

Smiley: 评判合作质量.
Shading: 合作频率: 接触频率.

- ↑: positive change since M1.
- ↓: negative change since M1.
- : no change to M1.

1. PBE 项目

PBE-program describes the reaction from the participants towards the PBE-program and the PBE-consultant, how satisfied they are with the program, as how useful they consider the program and what results they obtain from the program.

2. 对 PBE 项目的态度

Attitude towards the PBE program describes how participants view the PBE program, if they know the goals of the program and if they are willing to implement the changes from the PBE program for different reasons.

3. 企业认同感

Organizational commitment describes the extent to which participants identify themselves with the organization and demonstrate their positive opinion towards the organization to extern people/parties.

4. 持续的支持

Persistent support describes to which extent participants believe in the support they get in various ways for implementing the PBE measures/actions.

5. 团队

Team describes how participants experience the team work in their Porsche Centre and if they think their colleagues are open for change.

6. 创新氛围

Innovation climate describes to which extent participants believe in improvements for their Porsche Centre that are initiated and implemented by the supervisor or the team.

7. 成长型文化

Developmental culture describes whether participants think that a culture in which learning, feedback and human resource development is important and is supported in their Porsche Centre.

8. 员工所面对的环境

Circumstances for the employees describes how participants experience their actual job security, work load and how trustworthy they perceive Porsche to be.

满意度

This scale measures the extent to which participants are satisfied with the PBE-program.

High values: The participants are very satisfied with the PBE-program overall.

Low values: The participants are not at all satisfied with the PBE-program.

效用

This scale measures whether the participants consider the PBE-program as useful for their work.

High values: The participants consider the PBE-program as very useful for their work.

Low values: The participants consider the PBE-program as not useful at all for their work.

实际环境下的应用

This scale measures if the participants use the action items of the PBE-program in their everyday work.

High values: The participants improved their approach to work by implementing the action items from the PBE-program.

Low values: The participants do not implement the action items from the PBE-program.

个人成就

This scale measures if the participants got some positive results such as more satisfaction at work due to the PBE-program.

High values: The participants see a lot of positive results for themselves due to the PBE-program.

Low values: The participants are not any more satisfied with their work due to the PBE-program and see no other positive results.

企业成就

This scale measures if the participants see some positive results for the Porsche-Centre due to the PBE-program.

High values: The participants see a lot of positive results for the Porsche-Centre due to the PBE-program.

Low values: The participants see no positive results for their Porsche-Centre due to the PBE-program.

PBE 顾问

This scale measures the participants' evaluation of their PBE-consultants.

High values: The participants consider the PBE-consultant as very knowable and very qualified for the program.

Low values: The participants do not think that the PBE-consultant involved them in the program the optimal way.

沉思前期

This item measures whether the participants find the PBE-program important.

High values: the PBE-program seems to be very important to the participants.

Low values: the PBE-program seems to be relevant for the participants.

转换为行动的动机

This scales measures the extent to which the participants are motivated to implement procedures and processes in their work.

High values: the participants are motivated to implement procedures and processes which they have learned in the PBE-program in their work.

Low values: the participants are not motivated to get involved in the implementation of the PBE-procedures.

转换为行动的意愿

This scale measures the extent to which the participants continue to be motivated to implement learned procedures also in the case of potential draw-backs.

High values: the participants want to use new procedures no matter what.

Low values: the participants lose their motivation as soon as draw-backs occur and give up quickly.

自我效能

This scale measures the extent to which the participants believe in their skills and are convinced that they will help them to overcome every problem at work.

High values: the participants trust in their skills to handle problems at work.

Low values: the participants doubt themselves and their skills.

企业认同感

This scales measures the extent to which participants identify themselves with the organization and demonstrate their positive opinion towards the organization to extern people.

High values: the participants feel highly committed to Porsche and communicate this to others.

Low values: the participants do not feel committed to Porsche.

应用训练内容时，所产生的正面影响

This scales measures the extent to which implementing the PBE-procedures leads to gratification.

High values: The participants get gratification when they implement PBE-procedures.

Low values: The participants do not earn gratification even when implementing the PBE-procedures.

未应用训练内容时，所面临的负面影响

This scale measures the extent to which the participants experience negative consequences when not applying the PBE-procedures to their work.

High values: The participants experience negative consequences when not applying the PBE-procedures.

Low values: Nothing negative happens when the participants don't implement the PBE-procedures.

主管支持

This scale measures the extent to which the participants are supported by their boss for implementing the PBE-procedures.

High values: The participants got support from their boss for implementing the PBE-procedures.

Low values: The participants don't get help from their boss with implementing the PBE-procedures.

同事支持

This scale measures the extent to which the participants are supported by their colleagues for implementing the PBE-procedures.

High values: The participants got support from their colleagues for implementing the PBE-procedures.

Low values: The participants don't get help from their colleagues with implementing the PBE-procedures.

团队自我效能

This scale measures the extent to which participants believe in the skills of the team and are convinced that these will help them to overcome every problem at work.

High values: the participants trust in their team's skills to overcome problems.

Low values: the participants doubt the team's skills.

团队氛围

This scales measures the coherence the participants sense in their team.

High values: the participants experience high coherence and open communication style in their team.

Low values: the participants do not perceive their team to be a union and think that communication in their team is insufficient.

改变悲观怀疑的心态

This scales measures whether the participants see change-programs as irrelevant and not very promising.

High values: the participants believe that change-programs make sense and can lead to improvements.

Low values: the participants think that change-programs are useless and not very promising.

互动型领导能力

This scale measures the extent to which the participants' supervisor makes suggestions for improvement and implement ideas from their team members.

High values: the participants perceive their boss as making good suggestions and being open to ideas from the team.

Low values: the participants don't think that their boss has good ideas and is willing to support their ideas.

不断反思

This scales measures the extent to which the participants question rules and procedures in their workplace and think about possible improvements.

High values: the participants are constantly looking for improvements.

Low values: the participants are content with the situation as it is and don't think about possible improvements.

持续执行

This scale measures the extent to which ideas are implemented into praxis and how mistakes are being dealt with.

High values: Ideas are implemented and people learn from mistakes.

Low values: people stagnate and mistakes are kept secret.

意见回馈

This scale measures the extent to which participants get feedback to their work in their Porsche-centre and whether there are fixed structures of a feedback culture.

High values: feedback is given and very important in the Porsche-centre.

Low values: participants do not get feedback.

学习型文化

This scales measures whether participants think that a learning culture exists at Porsche and how far the organization supports continuous learning development and exchange between participants with their colleagues.

High values: the participants feel supported in their personal learning activities and learning from each other.

Low values: according to the participants' point of view, their Porsche centre does not support a learning culture.

工作负荷

This scale measures whether the employees feel overloaded by their work.

High values: the participants keep up with their current workload.

Low values: the participants feel overloaded by their current working situation.

工作保障

This scales measures the extent to which participants believe their employment to be secure or to which extent job insecurity stresses them.

High values: participants perceive high job security.

Low values: participants fear to lose their job soon.

对企业的信心

This scales measures how trustworthy and reliable participants perceive Porsche to be.

High values: participants see their Porsche-centre as being trustworthy.

Low values: participants do not trust in their Porsche-centre.

Network Matrix

Given Quality:

The mean value of the ratings of all other departments (left column) regarding the quality of cooperation with one specific department (top row). E.g. how do all other departments rate this specific department in its quality of "giving"? How high is the quality of cooperation that this specific department gives to all other departments?

Obtaining Quality:

The mean rating of one specific department (left cell) regarding the quality of cooperation with all other departments (top row). E.g. how high is the quality of "taking" of this specific department? How high is the quality of cooperation which this specific department has obtained in total by all other departments?

↗		Is rated in collaboration						Mean Value Obtaining quality
		Workshop	Parts department	Sales department	Administration	Other centre/locations	Obtaining quality	
Rates the collaboration	Measure 1	Workshop	Parts department	Sales department	Administration	Other centre/locations	Obtaining quality	Mean Value Obtaining quality
	Workshop	😊	😊	😊	😞	😞	😊 ²	😊
	Parts department	😞	😊	😊	😊	😞	😊	😊
	Sales department	😞	😊	😊	😞	😞	😊	😊
	Administration	😊	😊	😊	😞	😞	😊	😊
	Other centre/locations	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
	Given quality	😊 ¹	😊	😊	😊	😞		
	Mean Value Given quality	😊	😊	😊	😊	😊		

1 = Quality of cooperation that the workshop gives to all other departments

2 = Quality of cooperation that the workshop gets from all other departments