



# Mitarbeiterzufriedenheit – worum geht es eigentlich?



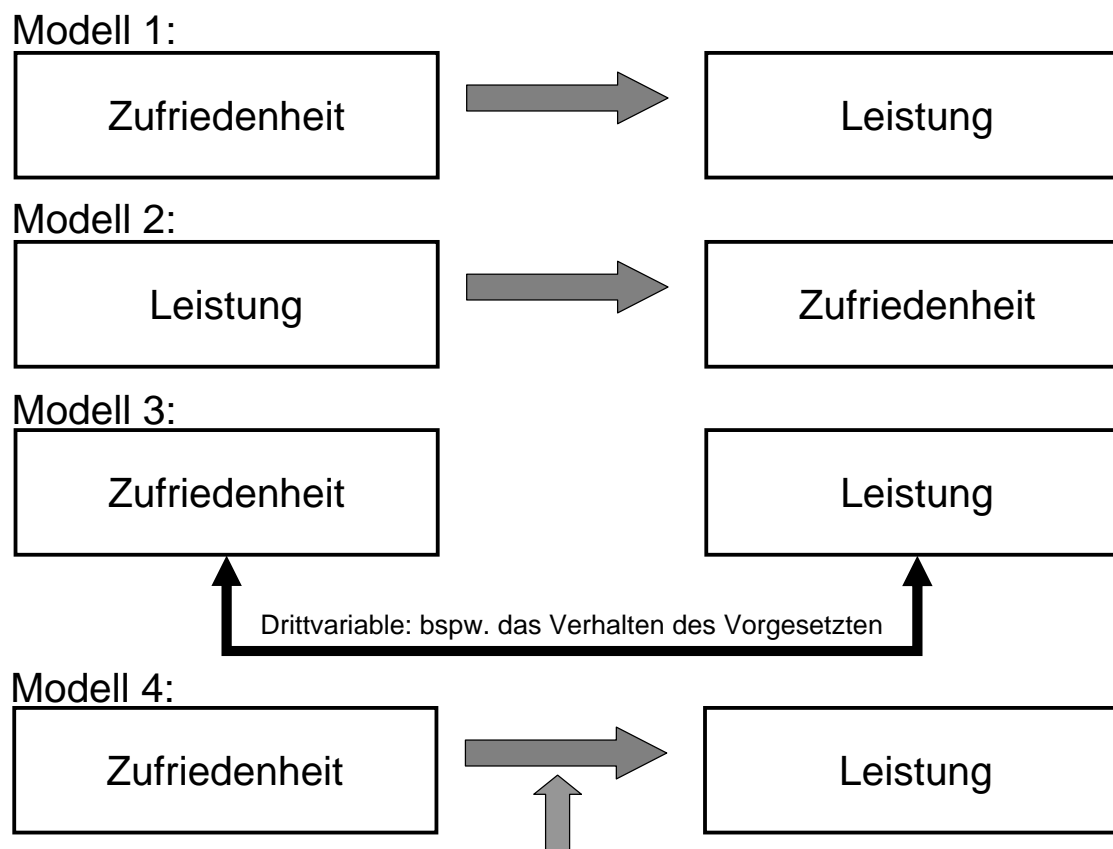
# Mitarbeiterzufriedenheit und ihre Entstehung

BIMO



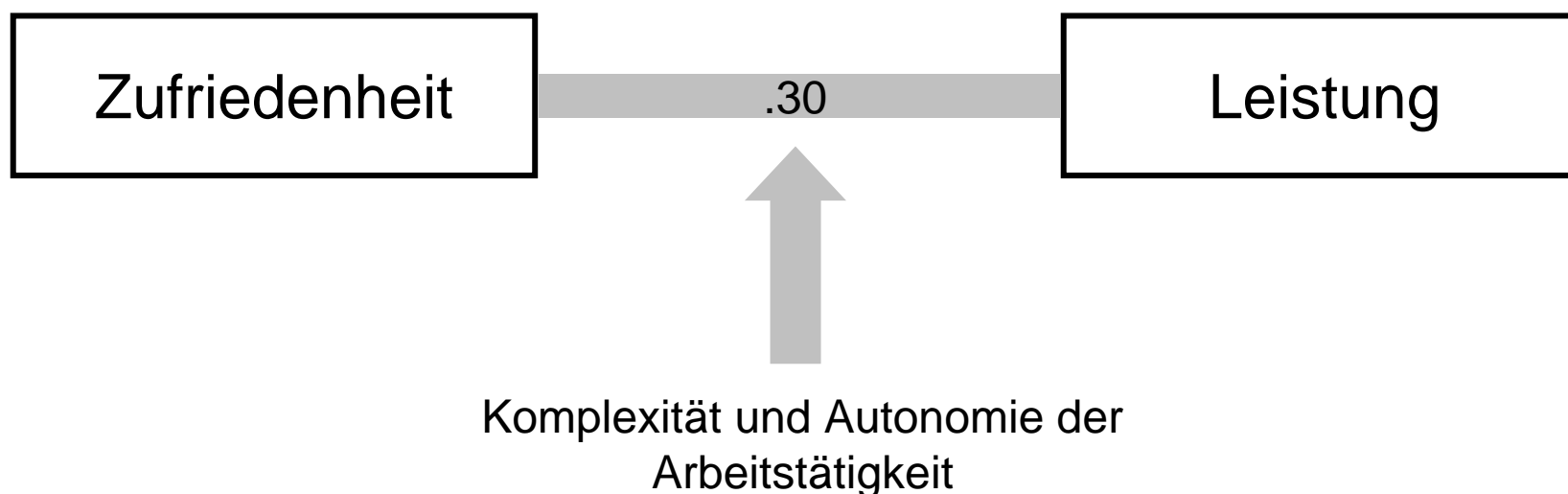
# Stellschraube Mitarbeiterzufriedenheit – der Zusammenhang zur Arbeitsleistung

Mögliche Arten des Zusammenhangs:



## Wissenschaftliche Ergebnisse

Es gibt Hinweise darauf, dass die Stärke des Zusammenhangs zwischen Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsleistung von der Komplexität der Arbeitstätigkeit und dem Ausmaß an Autonomie abhängt.



Quelle: Judge et al., 2001

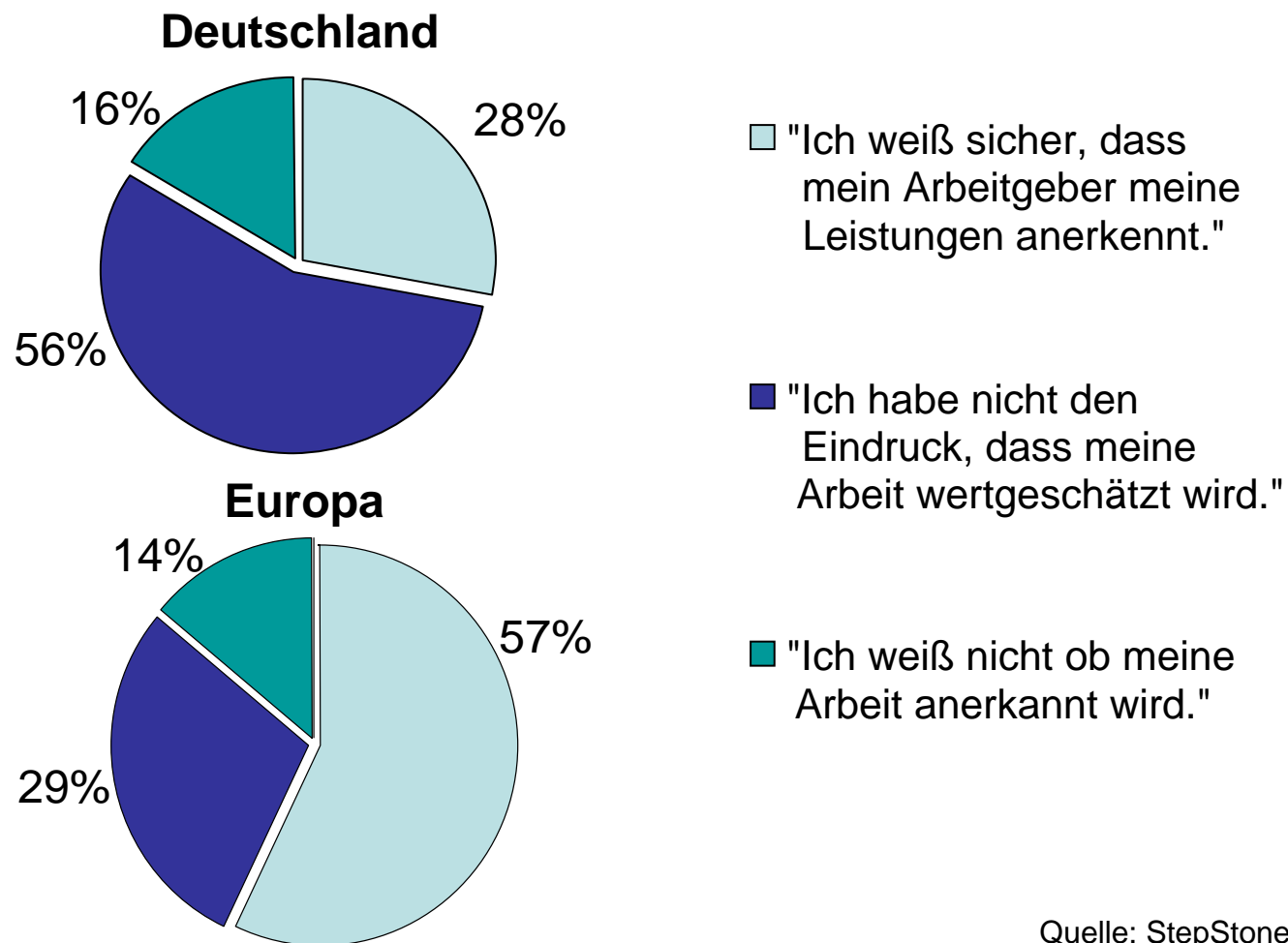
## Schlüsselfaktor Führung

Gemäß einer von StepStone (2005) durchgeführten Studie sind nur 28% der deutschen Arbeitnehmer der Meinung, dass ihre Arbeit ausreichend honoriert wird.

Die Situation der europäischen Arbeitnehmer unterscheidet sich deutlich von der der Deutschen:

- 57% der europäischen Arbeitnehmer wissen, dass ihre Leistungen vom Vorgesetzten anerkannt werden,
- nur 29% haben das Gefühl, dass ihre Arbeit nicht gewürdigt wird.

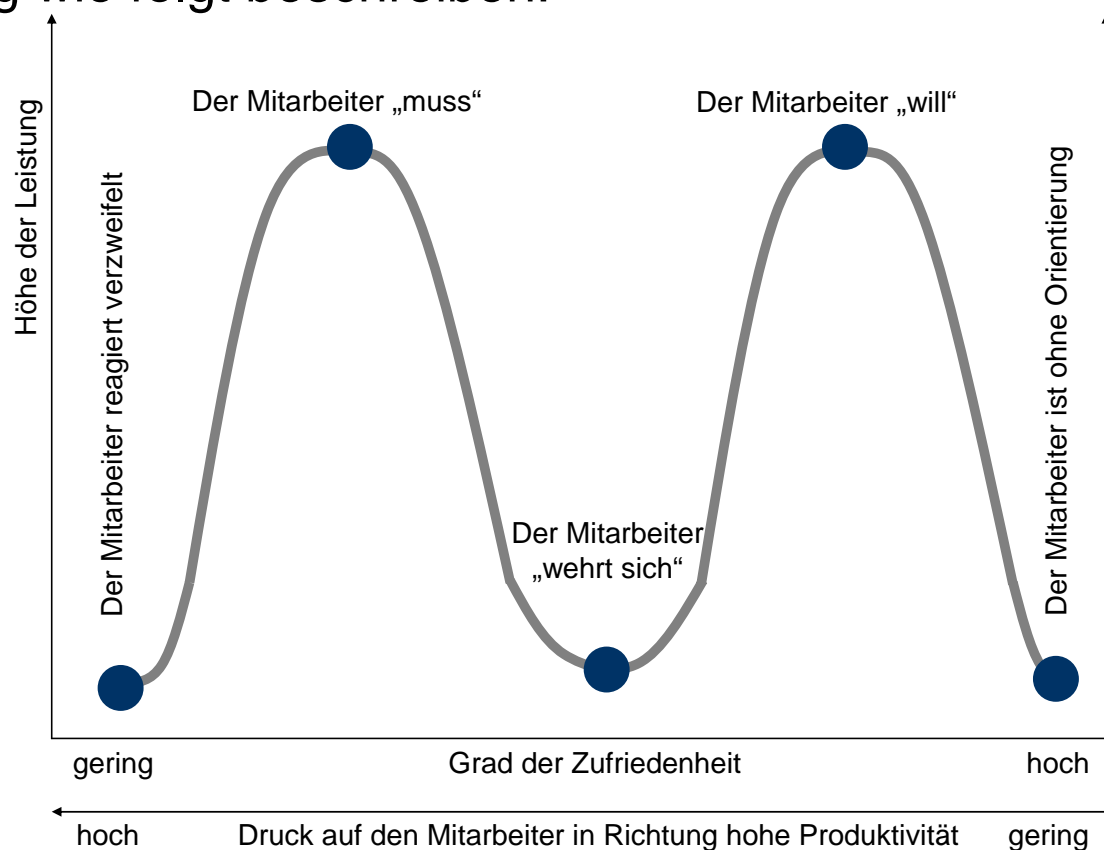
# Motivation durch Lob und Anerkennung



Quelle: StepStone, 2005

# Führungsstil und Mitarbeiterzufriedenheit

Nach Comelli & v. Rosenstiel (2003) lässt sich der Zusammenhang zwischen dem Führungsstil, der Mitarbeiterzufriedenheit und der Arbeitsleistung wie folgt beschreiben:



## Wie lässt sich Mitarbeiterzufriedenheit erfassen?

Es existieren verschiedene Verfahren zur Arbeitszufriedenheit auf dem Markt:

- SAZ (Fischer & Lück, 1972)
- AZK (Bruggemann, 1975)
- ABB (Neuberger & Allerbeck, 1976)
- JDS (Hackmann & Oldham, 1976)

Sowie diverse Verfahren von Beratungsinstituten (Geva, Kienbaum, Gallup etc.)

# Bochumer Inventar zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima

Das BIMO wurde 2001 an der Ruhr-Universität Bochum konstruiert und erfasst als erstes Verfahren sowohl Aspekte der Mitarbeiterzufriedenheit, des Organisationsklimas und der Persönlichkeit des Mitarbeiters.

Das BIMO wurde nach den Kriterien für psychologischen Tests konstruiert. Die Werte des Testteilnehmers werden mit der Gesamtstichprobe aller Testteilnehmer (über 3000 Personen) verglichen und Normwerte zugewiesen.

# Dimensionen des BIMO

**BIMO**

## Organisationsklima

- Bereichsklima
- Unternehmensklima
- Unternehmensstruktur

## Arbeitsmotivation

- Tätigkeitsanreiz
- Berufliche Entfaltung

## Rahmenbedingungen

- Tätigkeit
- Arbeitsbedingungen

## Persönlichkeit

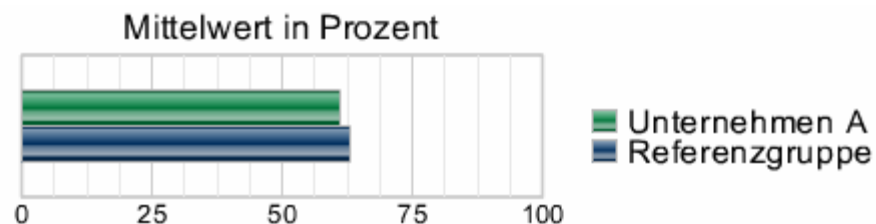
- Positive Affektivität
- Selbstverantwortung

im BIMO-Barometer  
nicht enthalten

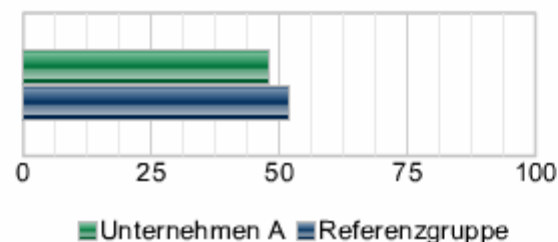
Das BIMO umfasst 137 Aussagen auf 9 Dimensionen, das BIMO-Barometer 43 Aussagen auf 7 Dimensionen. Insgesamt haben bislang ca. 3000 Personen das Verfahren bearbeitet.

# Benchmarking: Abgleich des Unternehmens mit einer Referenzgruppe

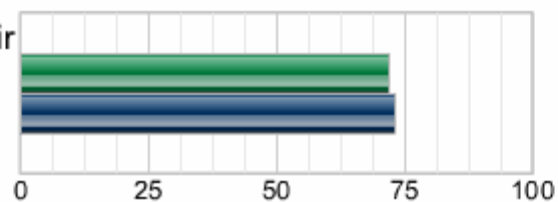
**BEREICHSKLIMA**  
(Vorgesetztenverhalten,  
Zusammengehörigkeitsgefühl)  
**Gesamtwert**



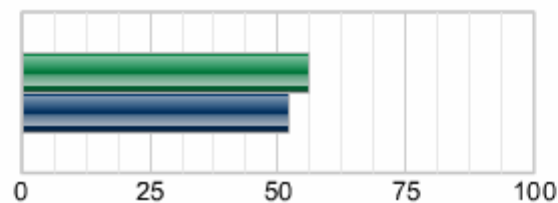
Mein Vorgesetzter bezieht die Mitarbeiter bei Entscheidungen mit ein.



Mein Vorgesetzter bringt mir Respekt entgegen.



Informationen erhalte ich erst dann, wenn es die Spatzen schon von den Dächern pfeifen.



# Auswertungsbeispiel: Bereichsklima

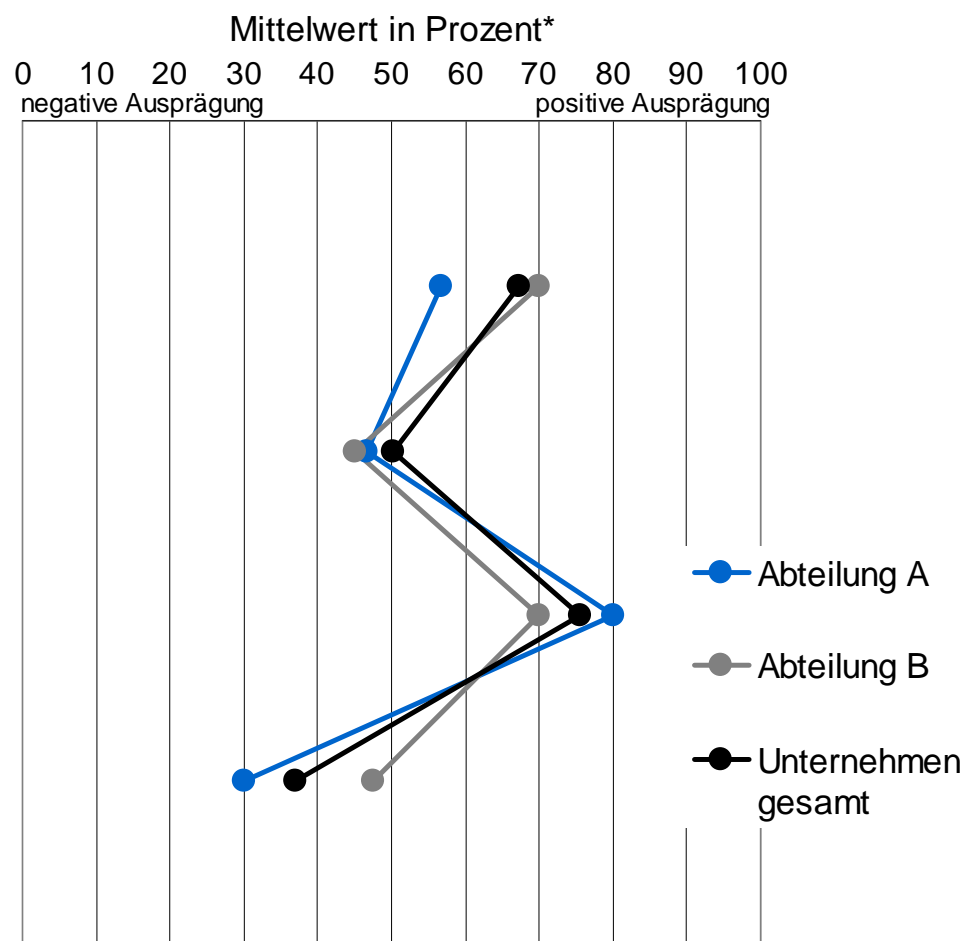
(Vorgesetztenverhalten, Zusammengehörigkeitsgefühl)

Bei wichtigen Entscheidungen werden die Mitarbeiter nicht gefragt.

In meinem Arbeitsbereich ist sich jeder selbst am nächsten.

Informationen erhalte ich erst dann, wenn es die Spatzen schon von den Dächern pfeifen.

Ich fühle mich als Mitarbeiter im Unternehmen ernst genommen.



\* je höher der Wert, desto positiver wird der jeweilige Aspekt beurteilt

## Rahmenbedingungen

- ▶ Das Ausfüllen des BIMO-Barometers beansprucht etwa 15 Minuten, das Bearbeiten des BIMO ca. 45 Minuten.
- ▶ Die Ergebnisse des BIMO-Barometers erlauben aufgrund der geringeren Itemzahl allerdings weniger differenzierte Aussagen als die Ergebnisse des BIMO.
- ▶ Es besteht die Möglichkeit, eine eigene Referenzgruppe die Branche bzw. das jeweilige Unternehmen zu erstellen.

## Kontaktinformationen

Projektteam Testentwicklung c/o Dr. R. Hossiep  
AE Methodenlehre, Diagnostik und Evaluation  
GAFO 04/979  
Universitätsstraße 150  
44780 Bochum

Dipl.-Psych. Karin Gudat  
Gudat Consulting  
Tel.: 0160 – 99247725  
Email: [karin.gudat@gudat.com](mailto:karin.gudat@gudat.com)