



Forschungsbericht

Gütekriterien der Forschungsversion des Bochumer Inventars zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima (BIMO)

Projektteam Testentwicklung, 2015

Verfasser: Philip Frieg, Nick Stratemeyer & Rüdiger Hossiep

Projektteam Testentwicklung
c/o Dr. R. Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
GAFO IB 5/55
44780 Bochum

www.testentwicklung.de
bip@ruhr-uni-bochum.de
Fon 0234/32-24623



Link zum PDF

Das Deckblatt dieses Berichts zeigt „the dress“ - ein Foto, das im Frühjahr des Jahres 2015 im Internet für Aufsehen sorgte, da viele Personen die Farben des Kleides als blau/schwarz wahrnehmen, andere das Kleid allerdings in Weiß/Gold sehen. In welchen Farben sehen Sie das Kleid? - Ähnlich wie bei diesem Internetphänomen verhält es sich bei Mitarbeiterbefragungen. Jeder Mitarbeiter kann seine eigene Sicht auf die Dinge und Verhältnisse in seiner Organisation haben. An diese Informationen kommt man nur heran, wenn die Mitarbeiter nach ihren (jeweils) subjektiven Ansichten direkt gefragt werden. Sonst bleiben Überzeugungen über die Arbeitszufriedenheit in der Organisation nur Spekulation.

Mitarbeiterbefragungen liefern ein objektiviertes Bild, das auf vielen subjektiven Wahrnehmungen beruht. Diese Wahrnehmungen bilden in Summe die organisationale Realität der Mitarbeiter ab. Mitarbeiterbefragungen bieten also die Möglichkeit, die (von den Mitarbeitern) wahrgenommene Realität in der Organisation abzubilden und darauf aufbauend an Verbesserungen zu arbeiten.

Das Bochumer Inventar zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima (BIMO) ist ein nach wissenschaftlichen Kriterien entwickelter Fragebogen, der sich als Erhebungsinstrument im Rahmen von systematischen Mitarbeiterbefragungen eignet. Eine Mitarbeiterbefragung wird nach Borg (2014) definiert als eine meist jährliche oder zweijährliche Befragung der Mitarbeiter einer Organisation zu einem breiten Spektrum von arbeitsbezogenen Themen, wie beispielsweise den Arbeitsbedingungen, der Zufriedenheit mit der Entlohnung, der Feedbackkultur oder der Führung. Die aus einer Mitarbeiterbefragung resultierenden Ergebnisse werden differenziert ausgewertet, sodass jede Abteilung und jeder Bereich eine Rückmeldung bekommen kann. Diese Ergebnisse können dann z.B. in Workshops diskutiert und qualitativ nachgearbeitet werden. Letztlich sollte das Ziel einer Mitarbeiterbefragung die Ableitung möglichst wirksamer Verbesserungsmaßnahmen auf allen Führungsebenen und in allen Organisationsbereichen sein. Zentral für die erfolgreiche Durchführung einer Mitarbeiterbefragung ist, dass diese anonym und auf freiwilliger Basis erfolgt.

Mit einer Mitarbeiterbefragung können ganz unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt werden. In der Regel dienen Mitarbeiterbefragungen aber dem Zweck der besseren Verfolgung von Unternehmensstrategien (Hossiep & Frieg, 2008). Andererseits kann auch eine so genannte Siegelbefragung Intention einer Mitarbeiterbefragung sein. Im folgenden Exkurs (siehe unten) werden die Unterschiede zwischen einer klassischen Mitarbeiterbefragung und einer Siegelbefragung erläutert.

Exkurs: Systematische Mitarbeiterbefragung versus „Siegelbefragung“

Mit Blick auf die Zielsetzung von Befragungen ist es wichtig, zwischen einer klassischen Mitarbeiterbefragung und den sog. Siegelbefragungen zu unterscheiden, die als (Management-) Trend v. a. der letzten ca. zehn Jahre gelten können. Was verstehen wir hier unter einer Siegelbefragung? Eine Siegelbefragung ist eine Mitarbeiterbefragung, deren Zweck in erster Linie darin besteht, eine Auszeichnung vom durchführenden Institut bzw. Unternehmen zu erlangen, um dies im Sinne des Marketings z. B. auf der Unternehmenshomepage oder in Stellenanzeigen meist anhand eines Siegels nach außen zu kommunizieren. Das Signal, das damit ausgesendet werden soll, lautet: Wir sind ein guter Arbeitgeber (denn wir wurden vom Institut XY ausgezeichnet).

Als am bekanntesten dürfte aktuell der Wettbewerb „Great Place to Work®“ der GPTW Deutschland GmbH gelten. Die Ergebnisse dieses Wettbewerbs („Deutschlands Beste Arbeitgeber“) werden jedes Jahr publiziert und die entsprechenden Auszeichnungen meist medienwirksam verliehen. Die nachfolgende Tabelle 1 fasst die wichtigsten Unterschiede zwischen klassischen Mitarbeiterbefragungen und Siegelbefragungen zusammen.

Tabelle 1: Zusammenfassung der Unterschiede zwischen klassischen Mitarbeiterbefragungen und Siegelbefragungen.

	Klassische Mitarbeiterbefragung	Siegelbefragung
Zielsetzung	Zuverlässige Erhebung des Status Quo (bezogen auf Aspekte der Arbeitszufriedenheit) sowie Erarbeitung von Verbesserungsmaßnahmen	Erreichen einer Auszeichnung in einem Wettbewerb
Übliche Vorgehensweise	Planungsphase → Durchführung der Befragung → Kommunikation der Ergebnisse → Folgeprozesse	Durchführung der Befragung evtl. ergänzt um ein Audit → ggf. Preisverleihung und Erwähnung in Siegerliste
Art der Befragung (üblicherweise)	Vollbefragung, d. h. alle Mitarbeiter sind zur Teilnahme aufgefordert	Stichprobenbefragung, d. h. es wird eine (Zufalls-) Stichprobe aus der Grundgesamtheit der Mitarbeiter gezogen
Inhalte (üblicherweise)	Führung, Information und Kommunikation, berufliche Weiterbildung, Kollegen, Team, Arbeitsbedingungen, Ziele, Aufgaben, Arbeitstätigkeit usw.	Fokus auf „weiche“ Faktoren: Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness usw.; kritische Aspekte fehlen meist (wie z. B. Zusammenarbeit zwischen Abteilungen, Entscheidungen der direkten Führungskraft, Transparenz etc.)
Ergebnispräsentation (üblicherweise)	alle Mitarbeiter werden im Detail über die Ergebnisse informiert, keine Information der Öffentlichkeit	keine detaillierte Information der Mitarbeiter; stattdessen z. B. grobe Information über Intranet oder Pressemitteilung (im Falle einer Auszeichnung)
Folgeprozesse (üblicherweise)	Erarbeitung von Folgemaßnahmen in Abteilungs-/ Teamworkshops	unklar; detaillierte Auswertung auf Abteilungsebene meist aufgrund der Stichprobenbefragung nicht möglich (Stichprobe ist evtl. repräsentativ fürs Unternehmen, nicht aber für einzelne Bereiche)
Primärer Nutzen	Organisationsentwicklung, Nutzen für Management und Mitarbeiter	Finanzieller Nutzen (Teilnahmegebühr) für Unternehmen, das den Wettbewerb durchführt (also das Siegel vergibt), evtl. Nutzen fürs Personalmarketing (im Falle einer Auszeichnung)

Diese Unterschiede sind im Sinne der Zielsetzung und Planung einer Mitarbeiterbefragung entscheidend. Vor allem ist zu betonen, dass durch eine Siegelbefragung eine klassische Mitarbeiterbefragung nicht ersetzt werden kann. Die Hauptgründe dürften hier in inhaltlichen Mängeln sowie in der fehlenden Möglichkeit systematischer Folgeprozesse bei Siegelbefragungen liegen. Wer also glaubt, man könne mit einer Siegelbefragung „zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen“, irrt.

Mitarbeiterbefragungen sind verstärkt seit der letzten Jahrhundertwende dabei, sich immer fester im deutschsprachigen Raum zu etablieren (Hossiep & Frieg, 2013). Hossiep und Frieg (2008) konnten in einer Umfrage mit 249 teilnehmenden Unternehmen, die zu den umsatzstärksten im deutschsprachigen Raum gehören, feststellen, dass 80 Prozent mindestens eine Mitarbeiterbefragung bereits durchgeführt haben und 64 Prozent auf regelmäßige Folgebefragungen setzen.

Unter der Annahme, dass große Unternehmen mehr Erfahrungen mit Mitarbeiterbefragungen haben als kleinere Betriebe, lässt sich eine zukünftig noch weiter steigende Verbreitung von Mitarbeiterbefragungen vermuten. Aufgrund der von Experten empfohlenen und ohnehin üblichen Folgebefragung ist unterdessen nicht mit einer Abnahme zu rechnen. Diese Entwicklung folgt anscheinend der Verbreitung in den USA. Verschiedenen Studien zufolge werden Mitarbeiterbefragungen auch dort von ca. 80% der Unternehmen genutzt, die Verbreitung war allerdings schon in den 1980er und 1990er Jahren deutlich größer (vgl. Borg & Mastrangelo, 2008).

Vor dem Hintergrund der weitreichenden Potenziale, die in dem Führungsinstrument Mitarbeiterbefragung liegen, ist dies nicht verwunderlich. So bieten Mitarbeiterbefragungen „die Möglichkeit, Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken für die Erreichung strategischer und operativer Ziele zu identifizieren“ (Zimmermann & Frank, 2008). Dass diese Potentiale auch praktische Auswirkungen haben, unterstreicht eine Studie von Schubert, vor der Brüggens und Haferburg (2009). Aus dieser geht hervor, dass die besten Unternehmen im Vergleich zu den schlechtesten Unternehmen „signifikant häufiger Mitarbeiterbefragungen ‚mindestens jährlich‘ durchführen“ (S.43). In logischer Übereinstimmung hierzu zeigt sich andersherum, dass die schlechtesten der untersuchten Unternehmen signifikant häufiger als die besten Unternehmen „seltener als alle drei Jahre“ auf Mitarbeiterbefragungen setzen. Diese Ergebnisse verdeutlichen in besonderer Weise, dass eine erfolgreichere Unternehmensführung mit dem Führungsinstrument Mitarbeiterbefragung Hand in Hand geht.

Kritische Erfolgsfaktoren für Mitarbeiterbefragungen

Die volle Entfaltung des Nutzens von Mitarbeiterbefragungen ist von kritischen Erfolgsfaktoren abhängig. Neben dem Einsatz eines statistisch abgesicherten, zuverlässigen Fragebogens als Voraussetzung für belastbare Ergebnisse sind besonders die Folgeprozesse nach der Erhebung für den organisationalen Nutzen des Instruments von hoher Relevanz. So sollten die Ergebnisse

in jedem Fall den Mitarbeitern zurückgemeldet werden. Zudem sind eine Analyse sowie die Ableitung von Folgemaßnahmen mit Nachdruck zu empfehlen. Im Idealfall führen diese dann zu Verbesserungen, welche sich wiederum in Folgebefragungen widerspiegeln.

In einer Studie von Zimmermann und Frank (2008) zeigte sich, dass die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter im Wesentlichen von diesem Umgang mit den Ergebnissen abhängig ist und eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit schon allein durch die Implementierung von weitergehenden (bestenfalls wirkungsvollen) Verbesserungsmaßnahmen erreicht werden kann. Jeglicher andere Umgang mit den Ergebnissen, angefangen von einer fehlenden Rückmeldung bis hin zum Ausbleiben von Folgemaßnahmen, wirkt sogar kontraproduktiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit. Gleichzeitig wurde allerdings deutlich, dass nur ca. 25% der Unternehmen eine Mitarbeiterbefragung konsequent bis zum Ende (Abschluss der Folgeprozesse) durchführen.

Ernst Kronawitter, Vorstand der Raiffeisenbank Ichenhausen, beschreibt in seinem Buch „Führen ohne Druck“ (2013) seine Erfahrungen bei der erstmaligen Durchführung einer Mitarbeiterbefragung. Er hebt dabei hervor, dass eine Mitarbeiterbefragung die Führungskräfte von „dem Druck [befreit], beim Urteil über den Binnenzustand [des] Unternehmens [den] subjektiven Eigen-Einschätzungen ausgeliefert zu sein“ (S. 137), legt allerdings auch nahe, dass Mitarbeiterbefragungen nur dann durchgeführt werden sollten, wenn die Führungskräfte auf Überraschungen gefasst sowie bereit dazu sind, auch negative Resultate anzunehmen und mit diesen zu arbeiten.

Folglich ist eine Mitarbeiterbefragung nicht als Selbstzweck, sondern als Instrument zur Initiierung von Verbesserungsmaßnahmen anzusehen – unabhängig von den Resultaten. Nochmals ist hierbei zu betonen, dass eine mangelhaft implementierte Mitarbeiterbefragung, etwa durch Ausbleiben einer Rückmeldung, inhaltlichen Analyse oder abgeleiteten Folgemaßnahmen, nachteilige Folgen nach sich ziehen kann, die womöglich schwerwiegender sind, als wenn niemals eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt worden wäre.

Nach einer in diesem Sinne fehlgeschlagenen Mitarbeiterbefragung gibt es darüber hinaus kaum eine zweite Chance. Durch die enttäuschten Hoffnungen seitens der Mitarbeiter wird nachvollziehbarerweise sowohl das Vertrauen in die Verantwortlichen bzw. die Geschäftsführung, als auch die Motivation zur erneuten Teilnahme vermindert. Mitarbeiterbefragungen sind in diesem Sinne also als zweischneidiges Schwert zu betrachten. Während sie richtig genutzt ein erhebliches Potenzial bieten und von großem Nutzen für die gesamte Organisation sein

können, besteht bei einer mangelhaften Durchführung die Gefahr, sich selbst zu schaden und die aktuelle Situation möglicherweise weiter zu verschlechtern.

Daher bietet es sich an, bei Planung, Durchführung und Nacharbeitung von Mitarbeiterbefragungen auf professionelle Erfahrung zurückzugreifen und etablierte, wissenschaftlich fundierte Verfahren zu verwenden. Während gegebenenfalls die Überlegung naheliegend erscheint, eigene, organisationspezifische Fragen zu formulieren und diese den Mitarbeitern vorzulegen, bieten gerade standardisierte Fragebogen viele Vorteile und minimieren die Gefahr der kontraproduktiven Implementierung. Dies ist in aller Regel vor allem bei auf diesem Gebiet unerfahrenen Organisationen die bessere Alternative, da erprobte Verfahren zu validen Ergebnissen führen und auf diese Weise ein verlässliches Ergebnis hervorbringen, auf dessen Grundlage gearbeitet werden kann. Die mehrmalige Nutzung desselben Instruments gewährleistet zudem die Vergleichbarkeit bei Folgebefragungen.

Bochumer Inventar zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima (BIMO)

Das Bochumer Inventar zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima, kurz BIMO, ist in diesem Zuge als ein solches Instrument hervorzuheben. Unter psychologisch fundierten Aspekten und wissenschaftlichen Gütekriterien entwickelt, bietet es eine Vielzahl an Vorteilen im Vergleich zu selbsterstellten Fragebogen. Das Verfahren vereint in sich alle Aspekte, die Hosiep und Frieg (2013, S. 69) als die fünf hauptsächlichen Vorteile des Einsatzes von standardisierten Fragebogen benennen:

1. Empirisch abgesicherte Relevanz der Themenfelder, die im Fragebogen abgedeckt sind
2. Nachgewiesene Differenzierungsfähigkeit der Fragen / Aussagen (Items)
3. Inhaltliche Validität der erfassten Dimensionen
4. Bereitstellung von Referenzwerten und Möglichkeiten zum Benchmarking
5. Bei regelmäßiger Durchführung: Möglichkeit einer validen Veränderungsmessung und Evaluation der durchgeführten Maßnahmen

Dabei umfasst das BIMO eine breite Spanne von für die Arbeitszufriedenheit relevanten Inhalten. Tabelle 2 auf der nächsten Seite veranschaulicht die nach thematischen Bereichen sortierten Skalen des BIMO und gibt mit Itembeispielen einen Einblick in die Inhaltsbereiche. Mit seiner Normstichprobe von aktuell 10.328 Personen stellt das BIMO aussagekräftige Referenzwerte für eine belastbare Interpretation der Ergebnisse und ein externes Benchmarking zur Verfü-

gung. Um die Wissenschaftlichkeit und statistische Absicherung des BIMO zu verdeutlichen, werden im Folgenden wichtige Kennzahlen der Gütekriterien des Verfahrens veranschaulicht.

Tabelle 2: Übersicht über die Bereiche und Skalen des Bochumer Inventars zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima (BIMO) mit entsprechenden Beispielitem.

Bereich	Skala	Beispielitem
Organisationsklima	Bereichsklima	Das Arbeitsklima in meinem Bereich ist gut.
	Unternehmensklima	Die Motivation der Belegschaft hat sich in letzter Zeit verbessert.
	Unternehmensstruktur	Der Informationsfluss zwischen den Abteilungen ist bei Weitem nicht ausreichend.
	Kontinuität	Unser Unternehmen ist krisenfest.
Arbeitsmotivation	Tätigkeitsanreiz	Ich fühle mich meinen Leistungen entsprechend bezahlt.
	Berufliche Entfaltung	Ich sehe in diesem Unternehmen viele Chancen, mich weiterzuentwickeln.
Rahmenbedingungen	Tätigkeit	Ich kann meine Tätigkeit selbstständig planen.
	Arbeitsbedingungen	Ich werde bei meiner Tätigkeit häufig unterbrochen.
Persönlichkeit	Selbstverantwortung	Für die Verwirklichung meiner beruflichen Ziele engagiere ich mich stark.
	Positive Affektivität	Über Misserfolge komme ich schnell hinweg.

Objektivität

Die Objektivität des Verfahrens ist durch die standardisierte Durchführung und Auswertung gewährleistet. Für die Interpretation der Ergebnisse steht die bereits angesprochene Normstichprobe als Referenz zur Verfügung. Das Verfahren wird sowohl als computergestützter Online-Fragebogen als auch auf Papier angeboten. Die Ergebnisunterlagen für die Rückmeldung an die Teilnehmer fördern zusätzlich die Objektivität der Interpretation des BIMO.

Reliabilität

Auf Grundlage von Cronbachs-Alpha-Werten für die einzelnen Skalen zwischen .83 und .91 kann das Verfahren als zufriedenstellend reliabel bewertet werden. Die nachstehende Tabelle 3 veranschaulicht die jeweiligen Werte für die einzelnen Skalen.

Tabelle 3: Übersicht über die Skalen des BIMO, deren jeweiliger Itemanzahl sowie Cronbachs-Alpha-Werte für die interne Konsistenz.

Skala	Cronbachs Alpha	Itemanzahl	N
Bereichsklima	.91	14	10.133
Unternehmensklima	.87	8	10.105
Unternehmensstruktur	.91	16	10.000
Kontinuität	.86	12	6.198
Tätigkeitsanreiz	.83	8	10.177
Berufliche Entfaltung	.88	13	10.105
Tätigkeit	.88	17	10.103
Arbeitsbedingungen	.84	8	6.512
Selbstverantwortung	.73	8	6.915
Positive Affektivität	.80	11	6.912

Konstruktvalidität

Zur Überprüfung der Konstruktvalidität wurde die Skalenzusammensetzung aus den Items faktorenanalytisch überprüft. Es ergaben sich nach dem Kaiser-Guttman-Kriterium 18 Faktoren mit einem Eigenwert > 1 , wobei sich bei genauerer Betrachtung der Varimax-rotierten Faktorladungen die bestehende Skalenstruktur des BIMO weitgehend bestätigt. Die geringen Abweichungen von den zehn Skalen des BIMO begründen sich vor allem darin, dass Items, die explizit auf den Vorgesetzten verweisen, gemeinsam auf einem Faktor laden, allerdings unterschiedlichen BIMO-Skalen entspringen.

Da das Verfahren jedoch auf die explizite Beschreibung von Führungsverhalten verzichtet, sondern dies als Bestandteil verschiedener Aspekte der Mitarbeiterzufriedenheit und des Organisationsklimas versteht, spricht dieser Befund nicht gegen die Konstruktvalidität. Darüber hinaus schlüsseln sich einzelne Skalen des BIMO in verschiedene Faktoren auf, die einen Teilaspekt dieser Skalen abbilden. Es ist demnach legitim, solche statistisch entstandenen, wenige Items umfassenden Faktoren thematisch zu Skalen zusammenzuführen. Beispielsweise entstehen faktorenanalytisch zwei Faktoren, die zusammen die Skala Kontinuität bilden, einzeln jedoch zeitliche Dimensionen (Vergangenheit und Zukunft) der Kontinuität umfassen.

Kriteriumsvalidität

Ein wesentliches Argument für den Einsatz von standardisierten Befragungsverfahren ist, dass diese eine valide Messung gewährleisten können, d.h. dass die vorgelegten Fragen tatsächlich die interessierenden Inhalte widerspiegeln. Ein wichtiger Aspekt hiervon ist, ob die Ergebnisse des BIMO in Zusammenhang mit zentralen Unternehmenszielen stehen, zu deren Verfolgung Mitarbeiterbefragungen in der Regel eingesetzt werden. Die statistische Analyse konnte dies nachweisen. Jede einzelne Skala zeigt beispielweise eine signifikante positive Korrelation zur Arbeitszufriedenheit der Teilnehmer mit einer Spannweite von $r = .25$ bis $r = .62$. Ein ähnlicher Zusammenhang zeigt sich für die eingeschätzte allgemeine Arbeitszufriedenheit im Unternehmen (Spanne von $r = .28$ bis $r = .72$).

Die Skalen des BIMO korrelieren außerdem signifikant mit dem beruflichen Veränderungswunsch der Mitarbeiter (bis zu $r = -.51$) sowie der Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes (bis zu $r = -.30$). Des Weiteren stehen die Skalen des BIMO durchweg in signifikantem Zusammenhang mit dem durch die Mitarbeiter eingeschätztem Unternehmenserfolg sowie bis auf die Skala „Arbeitsbedingungen“ auch mit dem eingeschätzten eigenen Berufserfolg. Zuletzt zeigen sich für alle Skalen auch signifikante Korrelationen mit der empfundenen Über- bzw. Unterforderung bei der Tätigkeit.

Tabelle 4: Übersicht über die Pearson-Korrelationskoeffizienten zwischen den BIMO-Skalen und für die Arbeitszufriedenheit relevante, subjektiv eingeschätzte Kriterien.

Skala	Unternehmens- erfolg	eigener Berufs- erfolg	Arbeits- zufriedenheit	allg. Arbeitszufr. der Mitarbeiter	Wunsch nach be- rufl. Veränderung	Sorge um Ar- beitsplatzverlust	Überforderung	Unterforderung
Bereichs- klima	.33**	.31**	.60**	.59**	-.39**	-.19**	-.18**	-.25**
Unter- nehmens- klima	.47**	.28**	.57**	.72**	-.38**	-.17**	-.14**	-.24**
Unter- nehmens- struktur	.42**	.28**	.48**	.64**	-.36**	-.15**	-.10**	-.24**
Kontinui- tät	.48**	.25**	.45**	.61**	-.33**	-.30**	-.16**	-.21**
Tätig- keitsan- reiz	.33**	.33**	.62**	.54**	-.48**	-.17**	-.18**	-.30**
Berufliche Entfaltung	.32**	.42**	.53**	.41**	-.51**	-.17**	.06**	-.61**
Tätigkeit	.31**	.50**	.58**	.45**	-.49**	-.21**	-.04*	-.48**
Arbeits- bedin- gungen	.11**	.02	.25**	.28**	-.09**	-.02	-.41**	.16**
Selbst- verant- wortung	.12**	.38**	.25**	.18**	-.09**	-.16**	-.24**	-.09**
Positive Affektivi- tät	.09**	.28**	.30**	.20**	-.19**	-.21**	-.30**	-.06**

Anmerkung: Die mit * gekennzeichneten Korrelationskoeffizienten sind auf einem .05-Niveau signifikant; ** stehen für ein .01-Signifikanzniveau.

Fazit

Die statistischen Zusammenhänge belegen die Güte des BIMO im Einsatz als standardisiertes Verfahren bei Mitarbeiterbefragungen. Nur durch die dargestellten wissenschaftlichen Testgütekriterien kann sichergestellt werden, dass innerhalb der Mitarbeiterbefragung tatsächlich die Inhalte erhoben wurden, die man erfragen wollte. Das Instrument erbringt demnach Ergebnis-

se, die belastbar und aussagekräftig sind, sodass eine sinnvolle Grundlage für die Interpretation und Nachbereitung besteht.

Abschließend soll nochmals betont werden, dass es in jedem Fall zu empfehlen ist, ein standardisiertes Instrument anstelle eines selbstkonstruierten Fragebogens (ohne Erfahrungswerte und wissenschaftliche Absicherung) für die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung zu nutzen und die Standardfragen bei Bedarf mit weiteren organisationsspezifischen Fragen zu ergänzen.

Quellen

- Borg, I. (2014). Mitarbeiterbefragungen. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch – Lexikon der Psychologie* (17. Aufl., S. 1099). Bern: Verlag Hans Huber.
- Borg, I. & Mastrangelo, P. M. (2008). *Employee Surveys in Management*. Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Frieg, P. (2008). Der Einsatz von Mitarbeiterbefragungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. *Planung & Analyse*, 6, 55-59.
- Hossiep, R. & Frieg, P. (2013). Mitarbeiterbefragungen in den 2000er Jahren: Eine Bestandsaufnahme. In M. E. Domsch & D. Ladwig (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterbefragung* (3. Auflage), S. 57-75. Heidelberg: Springer Gabler.
- Kronawitter, E. (2013). *Führen ohne Druck*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schubert, A., vor der Brüggen, T. & Haferburg, M. (2009). *Sicherung der Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen durch Verbesserung qualitativer humanressourcenorientierter Kriterien*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Zimmermann, M. & Frank, E. (2008). Evidenzbasiertes Management und strategische Mitarbeiterbefragungen. *OrganisationsEntwicklung*, 1, 23-32

Fotoquelle Deckblatt:

<http://www.independent.co.uk/news/weird-news/white-and-gold-or-blue-and-black-the-dress-has-confused-the-internet-but-science-has-the-answer-10074228.html>

Bitte zitieren Sie diesen Artikel wie folgt:

Frieg, P., Stratemeyer, N. & Hossiep, R. (2015). Gütekriterien der Forschungsversion des Bochumer Inventars zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima (BIMO) (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.

Stand: 21.09.2018