

Weitere Informationen

Kontakt:

MMag. Bauer Cornelia
Klinische Psychologin und Gesundheitspsychologin
Arbeitspsychologin

Mag. Alexandra Wucher MPH
Klinische Psychologin und Gesundheitspsychologin

Praxis und Büro:

Praxis für Arbeitspsychologie und Gesundheitsmanagement

Brandgasse 9 . 6900 Bregenz

T 0664 390 61 22

T 0664 310 46 92

www.sinnfabrik.eu

info@sinnfabrik.eu

Arbeitszufriedenheit

Betrieb
Personalcontrolling
Erfolgscontrolling
Arbeitszufriedenheit **Chancen**
Risiken

Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit ist eine emotionale Reaktion und zeigt zwischenmenschliche Beziehungen im Betrieb auf. Personen suchen sich berufliche Herausforderungen, die ihren Interessen und ihren Qualifikationen entsprechen. Eine gute Passung von Person und Umwelt spiegelt sich wider in hoher Arbeitszufriedenheit und hoher Arbeitsproduktivität. Arbeitszufriedenheit kann verschiedene Auswirkungen zeigen. Es bestehen Zusammenhänge zwischen physischem und psychischem Wohlbefinden. In Untersuchungen konnte auch der Zusammenhang zwischen Burnout und Arbeitszufriedenheit festgestellt werden. Weiters kann Arbeitszufriedenheit zusammenhängen mit Absentismus, Fluktuation und mit destruktivem Arbeitnehmerverhalten. Die Messung der Arbeitszufriedenheit erweitert im Rahmen des Personalcontrollings das bisherige Erfolgscontrolling in qualitativer und quantitativer Hinsicht und ist ein wichtiges Instrument zur Früherkennung von Chancen und Risiken v. a. im Rahmen eines zukunftsgerichteten und aktionsorientierten Personalcontrollings.

Erhebung der Arbeitszufriedenheit in der Praxis

Arbeitszufriedenheit wird mit unterschiedlichen standardisierten Verfahren gemessen. Je nach Zielsetzung und Fragestellung werden folgende Verfahren verwendet:

- _ Selbstbeschreibung
- _ Skalen zur Selbstbeurteilung von Verhaltenstendenzen
- _ Fremdbeurteilungen

Relevanz der Arbeitszufriedenheit für die betriebliche Praxis

_ Arbeitszufriedenheit wird als Indikator/Kriterium für die soziale Effizienz des Unternehmens gesehen. Die mittels Effizienzindikatoren erfasste Arbeitszufriedenheit kann als Kriterium für die soziale Effizienz dienen, welche als eine betriebsinterne Dimension des „theoretischen Konstruktes“ Effizienz verstanden wird.

_ Arbeitszufriedenheit wird als Controlling-/Evaluationsinstrument für betriebliche Massnahmen gesehen.

_ Arbeitszufriedenheit wirkt sich als mögliche Ursache von direkten und indirekten Effekten auf die Effizienz des Unternehmens aus. Es kann dennoch davon ausgegangen werden, dass die Arbeitszufriedenheit die Effizienz direkt (durch Fluktuation, Fehlzeiten, etc.) und indirekt (durch Burnout-Effekt, innere Kündigung, beeinträchtigte Kommunikation etc.) beeinflusst. Es muss jedoch auch berücksichtigt werden, dass es neben der Arbeitszufriedenheit noch eine Reihe weiterer Einflussfaktoren gibt und Zusammenhänge mehr qualitativ (statt quantitativ) erfasst werden müssen.

_ Arbeitszufriedenheit kann zu erhöhter Leistung führen. Erhöhte Arbeitsleistung führt wiederum zu hoher Arbeitszufriedenheit und hoher Identifikation und organisationaler Bindung zum Unternehmen.

Durchführung in der Praxis

Konzeption und Durchführung der Erhebung, Präsentation und Darstellung der Ergebnisse, Ableitung von Massnahmen für das Unternehmen, Begleitung der Umsetzung der Massnahmen