

*Ralph Stegmüller und Elke Wild*

## **Die organisationale Bindung von ProfessorInnen Zur Rolle der Passung zwischen Individuum, Stelle und Organisation**

Im Zuge zunehmender Konkurrenz um qualifiziertes Personal seitens der Hochschulen gewinnt die Bindung bereits „gewonnener“ Mitarbeiter an die eigene Organisation gleichermaßen an Bedeutung. Eine für Organisationen dabei besonders bedeutsame Form der Mitarbeiterbindung ist die der affektiven organisationalen Bindung – ein empirisch gut belegter Prädiktor für Kündigungsabsicht, Arbeitszufriedenheit und Extra-Rollenverhalten des Organisationsmitglieds (Meyer et al., 2002). Zahlreiche Untersuchungen (Kristof-Brown et al., 2005) belegen, dass die affektive organisationale Bindung des Individuums durch die Passung des Stelleninhabers mit seiner Tätigkeit wie auch der zugehörigen Organisation beeinflusst wird. Die Passung kann sich dabei auf den Grad an Übereinstimmung von Wünschen, Werten, Zielen oder Bedürfnissen erstrecken.

In der vorliegenden Studie wird auf Basis einhundert deutschlandweit befragter neuberufener HochschulprofessorInnen die Passung zwischen dem Individuum, seiner Stelle sowie seiner Organisation in ihrem Einfluss auf die affektive organisationale Bindung untersucht. Die Passung wird dabei über die Relation von gegenwärtiger Arbeitsverteilung des Professors (Stelle), gewünschter Arbeitsverteilung (Individuum) sowie seitens der Hochschule bzw. Fakultät als erwartet geglaubter Arbeitsverteilung (Organisation) auf die Bereiche Forschung, Lehre und Selbstverwaltung untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass mangelnde Passung zwischen Individuum und Stelle sowie zwischen Individuum und Organisation negativ mit der affektiven organisationale Bindung korreliert. Dabei scheint mangelnde Passung im Tätigkeitsfeld Forschung sowie in Teilbereichen der Lehre besonders negativ auf die organisationale Bindung der ProfessorInnen zu wirken. Im Rahmen zunehmenden Wettbewerbs um geeignetes Personal seitens der Hochschulen kann damit abgeleitet werden, dass eine Beachtung von Wünschen der Organisationsmitglieder seitens der Hochschulen wichtig für positive organisationale Verhaltensweisen ist. Ebenso erscheint es für die Hochschulen damit sinnvoll, im Zuge der Personalauswahl möglichst umfassend über Erwartungen der Organisation und Möglichkeiten innerhalb der Professur zu informieren, so dass potentielle Kandidaten bereits vor Stellenantritt ihre Vorstellungen mit denen der Organisation abgleichen können.

RALPH STEGMÜLLER, Universität Bielefeld, Universitätsstraße 25 (UHG T5-211), 33615 Bielefeld, Email: [rstegmueller@wiwi.uni-bielefeld.de](mailto:rstegmueller@wiwi.uni-bielefeld.de)

PROF. DR. ELKE WILD, Universität Bielefeld, Postfach 10 01 31, 33501 Bielefeld, Email: [Elke.Wild@uni-bielefeld.de](mailto:Elke.Wild@uni-bielefeld.de)

