

Abstract:

Welche Faktoren beeinflussen die berufliche Zufriedenheit von Mitarbeiter*innen am Lehrstuhl?

Ronja Vorberg & Uwe Wilkesmann

Der Vortrag geht der Frage nach, wie sich die Arbeitsbedingungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf die Zusammenarbeit am Lehrstuhl auswirken. Die Forschungsfrage lautet:

Welche Faktoren beeinflussen am Lehrstuhl die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation?

Die Ergebnisse zeigen, wie Professor*innen die Arbeit an ihrem Lehrstuhl gestalten können, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit trotz prekärer Arbeitsbedingungen für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gewährleisten zu können. Die Datengrundlage bildet eine Befragung, die von März bis Mai 2022 durchgeführt wurde, ein Gesamt-Sample von 1928 Befragten (1695 Mitarbeiter*innen sowie 233 Professor*innen aus den Disziplinen BWL, Maschinenbau, Biologie und Soziologie) umfasst sowie eine Rücklaufquote von 9,8 Prozent erzielt hat.

Zur theoretischen Untermauerung wurde unter anderem auf das Konzept von *Arbeitszufriedenheit* (Kaufeld & Schermuly, 2019; Hackman & Oldham, 1976; Locke, 1969; Ferreira, 2019) sowie auf den Begriff des *Konflikts* (Glasl, 2013; Hilmer, 2021) zurückgegriffen. Beachtung findet zudem das *Full Range Leadership Model* (Bass & Avolio, 1993; Bass & Riggio, 2006).

Insgesamt wurden sieben Hypothesen regressionsanalytisch getestet.

H1: Je länger die Vertragslaufzeit, desto höher die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

H2: Je niedriger der Publikationsdruck, desto höher die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

H3: Je höher die Anzahl der veröffentlichten Journalartikel, desto höher die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

H4: Je höher die Wahrscheinlichkeit für Konfliktgründe am Lehrstuhl, desto geringer ist die Arbeitszufriedenheit

H5: Autorschaftskonflikte am Lehrstuhl reduzieren die Arbeitszufriedenheit

*H6: Je mehr der Führungsstil des/der Lehrstuhlinhaber*in als transaktional wahrgenommen wird, desto höher ist die berufliche Zufriedenheit*

*H7: Je mehr der Führungsstil des/der Lehrstuhlinhaber*in als transformational wahrgenommen wird, desto höher ist die berufliche Zufriedenheit*

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine *lange Vertragslaufzeit*, ein *niedriger Publikationsdruck* und eine *niedrige Anzahl an Autorschaftskonflikten* positive Effekte auf die Arbeitszufriedenheit haben. Dies gilt ebenso für die *Wahrnehmung einer transaktionalen Führung* sowie für die Dimensionen *Visionen aufzeigen*, *geistige Anregung* und *Vorbild sein* der *transformationalen Führung*. Ein negativer Einfluss auf die Zufrie-

denheit mit der beruflichen Situation zeigt sich für eine *hohe Leistungserwartung* seitens der Lehrstuhlinhabenden an das wissenschaftliche Personal sowie das *Alter* der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen.

Literatur

- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17, 112-121.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational leadership* (2. Aufl.). New York & London: Psychology Press.
- Ferreira (2019). *Arbeitszufriedenheit. Grundlagen, Anwendungsfelder, Relevanz*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Glasl, Friedrich (2013). *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*. Stuttgart: Haupt Verlag/Verlag Freies Geistesleben.
- Hackman, J. Richard & Oldham, Greg R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hilmer, Hendrik (2021). *Konflikte in Projekten. Erklärungsmodelle, Methoden und Lösungen für eine bessere Konfliktkompetenz*. Berlin: Springer Gabler.
- Kauffeld, Simone & Schermuly, Carsten C. (2019). Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation. In S. Kauffeld (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor* (S. 237-260). Berlin: Springer.
- Locke, Edwin A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.