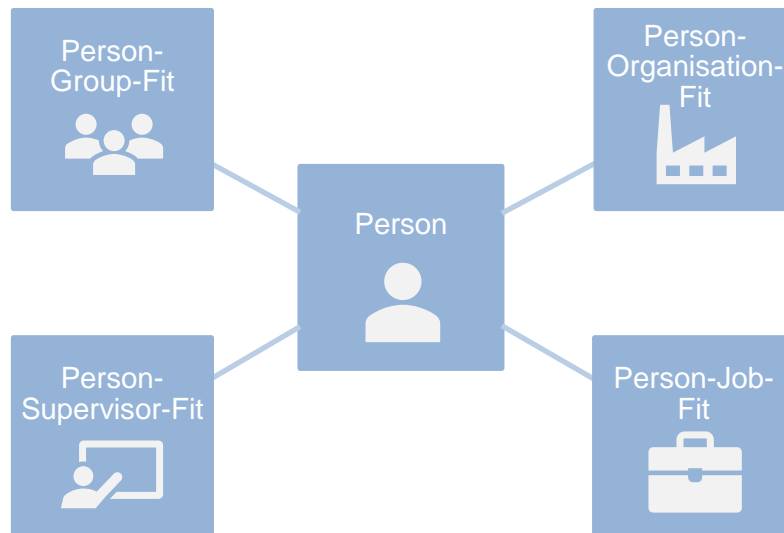




Fit-Theorien

Die Theorie des **Person-Environment-Fit** beschreibt die Passung zwischen einer Person und Ihrem Arbeitsumfeld. Im Rahmen dieser Theorie kann man fünf verschiedene Kategorien der Passung betrachten:



- **Person-Group-Fit:**
 - Der Person-Group-Fit beschreibt die Passung zwischen einer Person und der **Gruppe**, mit der sie zusammenarbeitet.
 - Diese Passung ist besonders wichtig im Arbeitsalltag, da viele der Arbeitsaufgaben eine Zusammenarbeit im Team erfordern. Sie beeinflusst demnach auch die **Zufriedenheit mit den Mitgliedern einer Arbeitsgruppe** am meisten.

- **Person-Supervisor-Fit:**
 - Der Person-Supervisor-Fit beschreibt die Passung zwischen einer Person und ihrer **Führungskraft**.
 - Diese Passung beeinflusst demnach die **Zufriedenheit mit der eigenen Führungskraft** am meisten.

- Person-Organisation-Fit:

- Der Person-Organisation-Fit beschreibt die Passung zwischen einer Person und der **Organisation**, also inwieweit die Merkmale der Person mit denen der Organisation übereinstimmen.
- Diese Passung beeinflusst die **Bindung der Mitarbeitenden an die Organisation** am meisten. Ist die Passung hoch, engagieren sich die Mitarbeitende für die Organisation über die eigentlichen Aufgaben hinaus. Mitarbeitende verlassen weniger wahrscheinlich die Organisation.

- Person-Job-Fit:

- Der Person-Job-Fit beschreibt die Passung zwischen den Fähigkeiten einer Person und den **Ansprüchen der Arbeit** oder den Wünschen einer Person und den Aufgaben der Tätigkeit.
- Diese Passung ist zentral, damit die Mitarbeitenden die nötigen Kompetenzen für die Aufgaben haben. Die **Arbeitszufriedenheit** wird am meisten durch diese Passung beeinflusst.

Quelle: Kauffeld, S. & Grohmann, A. (2019). Personalauswahl. In S. Kauffeld, (Ed.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie* (3rd ed., pp. 139-166). Berlin, Germany: Springer.