

1. Einleitung

Führung und Arbeitszufriedenheit sind Themen innerhalb der Organisationspsychologie, die eine lange Tradition besitzen, aber dennoch nicht an Aktualität verloren haben. Der Qualität von Führung und dem Ausmaß an Arbeitszufriedenheit werden weitreichende Konsequenzen zugeschrieben, die sich sowohl auf den Mitarbeiter als auch auf die Organisation auswirken. Die implizite Annahme, dass Arbeitszufriedenheit die Motivation und somit auch die Arbeitsleistung von Personen beeinflusst, führt dazu, dass der Zufriedenheit der Mitarbeiter nicht nur aus der Perspektive eines Humanziels Bedeutung beigemessen wird, sondern darüber hinaus auch aufgrund ökonomischer Gesichtspunkte von Belang ist.

Als eine wichtige Voraussetzung für die Arbeitszufriedenheit und die Leistung von Mitarbeitern werden immer wieder diverse Führungsstile diskutiert. Trotz der immensen Anzahl von Führungstheorien und Arbeitszufriedenheitsmodellen gelingt es nur bedingt, kausale Zusammenhänge zu identifizieren. Zu vielfältig sind die hier wirkenden Faktoren, als dass sie eine umfassende Aufklärung der zu beobachtenden Phänomene erlauben. Doch gerade im Kontext des heutigen Arbeitsalltags mit seiner veränderten Wertestruktur besteht Bedarf an weiterführenden Ansätzen und Erkenntnissen, die eine erfolgreiche Bewältigung zukünftiger Aufgaben ermöglichen. Dies führt dazu, dass Theorien über charismatische Führung und über die Inspiration durch Visionen eine Phase der Hochkonjunktur erleben. Wie Manager richtig führen (Kotter, 1999) oder Führungsstärke oder Charisma (Zucha & Schlick, 2000) sind Titel aktueller Managementliteratur, die zur Zeit einen starken Absatz finden. Doch neben diesen eher populärwissenschaftlichen Ansätzen finden sich auch einige empirische Führungskonzepte, die versuchen, sich dieser Herausforderung zu stellen. Eine Arbeit die in diesem Zusammenhang viel Beachtung gefunden hat, stellt die von Bass und seinen Mitarbeitern (1985) entwickelte Theorie der Transformationalen Führung dar. Auch er verspricht mit diesem Ansatz, Leistungen über alle Erwartungen hinaus bei den Mitarbeitern initiieren zu können und so die Zufriedenheit und Effektivität des Einzelnen und der Organisation zu steigern.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit soll dieser Ansatz zunächst kritisch diskutiert werden, um darauf aufbauend den Zusammenhang von Führung und Arbeitszufriedenheit zu untersuchen. Dabei sollen die nötigen Voraussetzungen für eine Differenzierung unterschiedlicher Führungsstile erarbeitet werden. Die zentrale These, dass sich einige Führungsstile bei der Vorhersage von Arbeitszufriedenheit überlegen zeigen, soll anschließend überprüft werden.

Um die Beziehung zwischen Führungsverhalten und Arbeitszufriedenheit zu untersuchen, bedarf es zuvor einer eingehenden Auseinandersetzung mit dem Arbeitszufriedenheitskonstrukt. Auch dieses Konzept hat eine umfangreiche Entwicklung durchlaufen und birgt unterschiedliche Implikationen und wirft verschiedene Fragen hinsichtlich der Interpretation der Ergebnisse auf. Der in dieser Arbeit verwendete Ansatz ist weniger dazu geeignet, eine generelle Aussage über eine allgemeine Zufriedenheit zu treffen, sondern bezieht sich auf das defizitäre Erleben hinsichtlich der verschiedenen Aspekte des Arbeitsumfeldes. Vor- und Nachteile dieser Herangehensweise sollen im Kapitel der Arbeitszufriedenheit eingehend diskutiert werden.

Ziel ist es, im Abschluss dieser Arbeit die gefundenen Zusammenhänge von Führung und Arbeitszufriedenheit, unter Berücksichtigung einzelner Führungsstile und unterschiedlicher Bedingungen der Arbeitszufriedenheit, zu bewerten.

Da die Daten des empirischen Teils dieser Arbeit aus Angaben von Mitarbeitern einer öffentlichen Verwaltung hervorgehen, soll auf diesen spezifischen Kontext näher eingegangen werden. Für eine öffentliche Verwaltung werden andere organisationale Rahmenbedingungen vermutet als für die freie Wirtschaft. Bei der Diskussion der Ergebnisse wird diesem Umstand Rechnung getragen, um die Generalisierbarkeit der Erkenntnisse zu überprüfen.

Der Aufbau dieser Arbeit ergibt sich somit aus der theoretischen Erarbeitung des verwendeten Führungsansatzes und des angewandten Arbeitszufriedenheitskonstruktes. Die zentralen empirischen Befunde zu beiden Konzepten sollen im Anschluss daran vor dem organisationalen Kontext zusammengeführt werden und zu einer Herausbildung der zu untersuchenden Fragestellung führen. Diese werden im empirischen Teil überprüft und die beobachteten Ergebnisse dargestellt. Abschluss dieser Arbeit bilden die Interpretation und Diskussion der Ergebnisse vor dem Hintergrund des spezifischen Kontextes und mit Ausblick auf die daraus resultierenden Fragestellungen.