

Einleitung

Wie sieht eigentlich die Führung in einem Unternehmen aus, wo es „keine Stechuhren, keine festen Arbeitszeiten“ gibt und man sich gemeinsam „beim Tischtennismatch oder auf der legendären Büroparty“ entspannt und der Chef in denselben Sesseln sitzt, wie alle anderen auch (Meschnig & Stuhr, S. 117). Die vorliegende Arbeit widmet sich den Themen Führung und Commitment und der Frage der Anwendung dieser Themen innerhalb der New Economy. Die Arbeit verfolgt das Ziel zu beschreiben, was unter New Economy verstanden wird und welche Arbeitsbedingungen dieser Kontext mit sich bringt. Ausgehend von einem neuen, veränderten Arbeitsumfeld versucht diese Arbeit die Führungsanforderungen und die Frage, was unter Führung in der New Economy verstanden wird, zu erläutern. Eine statistische Evaluation des in den letzten Jahren viel diskutierten Führungsansatzes der transformationalen Führung und dem entwickelten Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) ist ein weiterer Schwerpunkt dieser Arbeit. Ziel ist hierbei die Überprüfung der statistischen Gültigkeit des Instruments MLQ innerhalb der New Economy.

Zunächst wird die Entwicklungsgeschichte der Ansätze innerhalb der Führungsforschung wiedergegeben. Es folgt eine deskriptive Vorstellung einzelner klassischer Führungstheorien. Die Beschreibungen verfolgen das Ziel, das Thema Führung und die verschiedenen Herangehensweisen aufzuzeigen, auf Operationalisierungsprobleme aufmerksam zu machen und das unterschiedliche Verständnis von Führung darzulegen. Im weiteren Verlauf der Arbeit wird die Wandlung der Führungsforschung in Bezug zur gesellschaftlichen Entwicklung erläutert. Ausgehend von dieser Neuorientierung der Führungsforschung werden neuere Konzepte dargestellt. Diese zunächst deskriptive Vorstellung der neueren Führungskonzepte hat das Ziel, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten untereinander aufzuzeigen und eine Gegenüberstellung mit den klassischen Führungstheorien zu ermöglichen. Im weiteren Verlauf der Arbeit wird auf das Konzept der transformationalen Führung von Bass (1986) näher eingegangen und die Faktorstruktur des ursprünglich von Bass (1986) entwickelten Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) vorgestellt. Die differenzierte Erläuterung des Messinstruments dient der Auseinandersetzung mit dem in der eigenen empirischen Untersuchung eingesetzten deutschen Version dieses Fragebogens. Bevor die Arbeit sich der empirischen Überprüfung und den Ergebnissen widmet, wird der bisherige Forschungsstand zu diesem Konzept dargelegt und auf die Einflussfaktoren von Führung eingegangen. Der in jüngster Zeit immer wieder diskutierte Commitment-Ansatz von Allen und Meyer findet in dieser Arbeit als Führung Berücksichtigung und wird in seinen Grundzügen vorgestellt. Der Übergang zum empirischen Teil dieser Arbeit bildet die Darstellung der New Economy in ihren Regeln und Gesetzmäßigkeiten innerhalb moderner Arbeitskontexte. Ziel ist es aufzuzeigen, dass veränderte Arbeitskontexte nicht nur neue Arbeitsanforderungen an die Mitarbeiter stellen, sondern auch neue Konzepte der Führung notwendig machen. Die dieser Arbeit zugrunde liegende Studie wurde unter zwei Aspekten durchgeführt. Einerseits wurde die Frage gestellt, inwieweit sich das Konzept der transformationalen Führung und das dazu entwickelte Messinstrument auf die New Economy übertragen lässt. Andererseits wurde hinterfragt welches Führungsprofil, welche Wahrnehmung von Führung in der New Economy im Vergleich zu den bisher vorgestellten Ergebnissen vorzufinden ist. Die zu überprüfenden Hypothesen zur vorliegenden Studie lauten demnach:

1. Das Führungsprofil in der Stichprobe der New Economy weist eher transformationale als transaktionale Elemente auf. Im Vergleich mit der Normstichprobe ist ein signifikanter Unterschied hinsichtlich des Führungsstils zu erwarten.

2. Transformationale Führung unterstützt stärker als transaktionale Führung die Arbeitseffektivität, die Bereitschaft Zusätzliches zu leisten und die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit der Führungskraft zu erhöhen.

Die Diskussion der Ergebnisse wird a) vor dem Hintergrund der klassischen Führungstheorie und b) vor den Besonderheiten der New Economy geführt und bildet zusammen mit dem Ausblick auf weitere und offen bebliebene Fragestellungen den Abschluss dieser Arbeit.