

Dagmara Rokita

Das „Charisma – Konzept“ im Rahmen von Führungsansätzen

Einleitung

Die praktische Umsetzung der in einem Unternehmen eingeleiteten Veränderungsprozesse scheitert oftmals am Widerstand der Mitarbeiter gegen den Wandel.

Vor diesem Hintergrund kommt den Führungskräften in Organisationen eine besondere Rolle zu. Es wird nach Managern gesucht, die in der Lage sind, die Mitarbeiter zur Veränderung ihrer Denkmuster und Verhaltensweisen zu motivieren und die im Unternehmen bestehende Kultur an die sich ständig ändernden Anforderungen der Unternehmensumwelt auszurichten. In der Führungsforschung wird in diesem Zusammenhang seit einigen Jahren verstärkt die Bedeutung der charismatischen Führung thematisiert. Die charismatische Ausstrahlung des Führenden scheint „das gewisse Etwas“ zu sein, was die Mitarbeiter zum Wandel mobilisiert und zu besseren Arbeitsleistungen bringt.

In der vorliegenden Arbeit wird das Charisma - Konzept in der Führung in ihren unterschiedlichen Facetten beleuchtet. Als erstes wird der Zusammenhang zwischen der Führung, der Unternehmenskultur und dem organisatorischen Wertewandel dargestellt (Kap.2) und dann die Genese des Charisma – Konzeptes vorgestellt (Kap.3). Kapitel 4 erläutert die Definition des Charismas und der charismatischen Führung. Dem folgt eine Gegenüberstellung von ausgewählten Theorien, anhand derer die wichtigsten Erkenntnisse aus der charismatischen Führungsforschung analysiert werden. Diese werden dabei in soziologische (Kap.5), verhaltensorientierte (Kap.6), psychoanalytische (Kap.7) und sozial-kognitive (Kap.8) Konzepte unterteilt. Kapitel 9 fasst die wichtigsten Aspekte der vorgestellten Modelle zusammen. Abschließend wird das Ausmaß des Einflusses der charismatischen Führung auf die Gestaltung von Veränderungsprozessen im Unternehmen beurteilt.