

Danijela Beznec & Simone Smolka

Führung als Einflussgröße von Commitment

Eine Analyse der Eignung transformationaler und transaktionaler Führung zur Förderung von Commitment in Organisationen

1 Einleitung

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Eignung von Führung zur Förderung von Commitment. In der deutschen Forschungsliteratur wird Commitment in der Regel mit "Bindung" (Moser, 1997) oder "Verpflichtung" (Stengel, 1987) übersetzt. Sofern sich diese Bindung auf die Organisation bezieht, wird von organisationalem Commitment gesprochen. Dabei wird Commitment als Einstellung gegenüber der Organisation verstanden (Moser, 1997), die durch zahlreiche positive Verhaltenskonsequenzen zum Unternehmenserfolg beiträgt. Vor diesem Hintergrund hat das Commitment-Konzept in den letzten zwei Jahrzehnten ein gesteigertes Forschungsinteresse ausgelöst, was sich durch eine zunehmende Zahl an Untersuchungen zu diesem Thema ausdrückt (Meyer & Allen, 1997). In zahlreichen Studien konnte nachgewiesen werden, dass durch Commitment unter anderem gewährleistet wird, dass Mitarbeiter ihrer Organisation treu bleiben und ihr loyal gegenüberstehen. Von stark gebundenen Mitarbeitern wird in diesem Zusammenhang erwartet, dass sie weniger zu Fluktuation und Fehlzeiten neigen sowie eine höhere Leistungs- und Einsatzbereitschaft aufweisen als ungebundene Mitarbeiter. Zudem führt ein hohes Maß an Commitment dazu, dass die Mitarbeiter bereit sind, die Organisationsziele mitzutragen und zu verfolgen. Die Förderung von Commitment unter den Mitarbeitern einer Organisation gewinnt daher gerade in Zeiten des organisatorischen Wandels, die durch zahlreiche Veränderungen geprägt sind, zunehmend an Bedeutung (Six & Felfe, in Druck). Für Unternehmen ist es daher von gesteigertem Interesse zu erfahren, wie das Commitment der Mitarbeiter zu erhöhen ist, damit die erforderlichen Veränderungen erfolgreich bewältigt werden können.

Bei der Entwicklung von Commitment kommt der Führung offensichtlich eine zentrale Bedeutung zu (Meyer & Allen, 1997). Insbesondere vom Konzept der transformationalen Führung wird angenommen, dass es in der Lage ist Mitarbeiter an die Organisation zu binden. Transformationale Führer zeichnen sich dadurch aus, dass sie die Fähigkeit besitzen eine Unternehmensvision zu vermitteln, die von den Mitarbeitern als attraktiv und wertvoll erlebt wird. Die Bedürfnisse der Geführten werden dabei so gesteuert, dass die Organisationsziele mit den persönlichen Zielen der Mitarbeiter übereinstimmen, was zur Folge hat, dass die Geführten sich mit den Zielen und dem Unternehmen identifizieren und somit motivierter sind. Zudem führt die kontinuierliche individuelle und berufliche Weiterentwicklung sowie die persönliche Wertschätzung der Mitarbeiter durch die Führungskraft zu einem gesteigerten Arbeitsengagement, das vor allem in Situationen, die durch zahlreiche Veränderungen geprägt sind, erforderlich ist. Der Führende strahlt als Vorbild Vertrauen und Kompetenz aus und regt die Geführten an, Probleme als Herausforderungen zu betrachten und ermutigt diese zur eigenständigen Lösung. Die größere Verantwortung und das erlebte Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit erhöhen wiederum das Commitment zur Arbeit und zum Unternehmen (Bass, 1986, 1998).

Die eben genannten Aspekte tragen, den Forschungsergebnissen zufolge, entscheidend zur Entwicklung von Commitment bei. Es wird angenommen, dass transformationale Führung eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung von Commitment spielt. In der vorliegenden Untersuchung wird daher der Frage nachgegangen, ob Führungskräfte, die transformational führen, einen Einfluss auf das Commitment der Mitarbeiter nehmen können.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil. Im theoretischen Teil werden ausgehend von einer Darstellung der zentralen Merkmale von Organisationen sowie klassischen Organisationstheorien (Kap. 2) die bedeutendsten Führungstheorien mit einem Schwerpunkt auf dem Konzept der transaktionalen und transformationalen Führung von Bass (1986) vorgestellt (Kap. 3). Anschließend wird der derzeitige Forschungsstand zum organisationalen Commitment zusammengefasst (Kap. 4). Danach erfolgt eine Integration der beiden Konzepte unter Berücksichtigung existierender Untersuchungen zum Zusammenhang von transformationaler Führung und Commitment sowie die Ableitung der in der vorliegenden Untersuchung überprüften Fragestellungen und Annahmen (Kap. 5). Im empirischen Teil dieser Arbeit werden, nach einer Beschreibung der Methode sowie der untersuchten Stichprobe, die in der Untersuchung verwendeten Instrumente vorgestellt und empirisch überprüft. Abschließend erfolgt die Beschreibung und Diskussion der Ergebnisse (Kap. 6).

In der vorliegenden Arbeit wird zur besseren Lesbarkeit nur die männliche Sprachform verwendet. Dabei sind jedoch jeweils Frauen und Männer angesprochen.