

1. Einleitung

Führung und Kommunikation sind zwei Phänomene, die in einer Vielfalt untersucht und beschrieben wurden. Seit dem Beginn der systematischen Erforschung von Führung am Anfang des 20. Jahrhunderts sind diese beiden Phänomene nicht mehr von einander zu trennen. Die neun Verhaltensdimensionen die Hemphill und Coons (1957) während der Entwicklung ihres Führungsmessinstruments (LBDQ) aufstellten, enthalten auch die Kommunikation.

Allein in den 70er Jahren identifizierte Jablin, mit Hilfe einer Literaturstudie über den Stand der Forschung, die sich mit der Kommunikation zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter beschäftigte, zehn verschiedene Forschungsschwerpunkte (Penley & Hawkins, 1985).

Im Rahmen dieser Arbeit wird überprüft, inwiefern sich die transformationale Führung auf die von den Mitarbeitern erlebte Qualität der Kommunikation auswirkt. Das hier zugrundeliegende Konzept der transformationalen Führung ist von Bass (1985) erstmals ausgearbeitet und in seinem Buch "Leadership and performance beyond expectations" vorgestellt worden. Die Erfassung der transformationalen Führung erfolgt durch den Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ).

Ausgewählte Aspekte der Kommunikation sind die wahrgenommene Behinderung durch Mangel an Informationen, die Besprechung mit dem Vorgesetzten, die horizontale Kommunikation und die eingeschätzte Unterstützung durch die Führungskraft.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in einen theoretischen und empirischen Teil. Zunächst wird die Entwicklung von Bass' Konzept der transformationalen und transaktionalen Führung und des MLQ vorgestellt, wobei auch auf die Kritik an diesem Ansatz und den allgemeinen Schwächen des Messinstrumentes eingegangen wird.

Im nächsten Schritt werden die Bestandteile von Kommunikationsprozessen identifiziert und ausgewählte Modelle der zwischenmenschlichen Kommunikation aus dem Bereich der multidisziplinären Kommunikationsforschung vorgestellt. Die Auswahl der Modelle erfolgt nach ihrer Bekanntheit und ihrer Relevanz für die Kommunikationsforschung in Organisationen. Da die Fragestellung dieser Arbeit die Kommunikation zwischen den Mitgliedern einer Organisation betrifft, werden ebenfalls Erkenntnisse über die Besonderheiten der organisationalen Kommunikation vorgestellt. Der letzte Abschnitt des theoretischen Teils verknüpft die ersten beiden Kapitel. Kommunikation und Führung sind auf zwei Arten miteinander verbunden. Zum einen hat die Kommunikation für die Führung die Bedeutung eines Mittels zur Verhaltensbeeinflussung der Mitarbeiter, zum anderen hat das Führungsverhalten Auswirkung auf die organisationale Kommunikation denn eine der Hauptaufgaben der Führung besteht im Informationsmanagement (Stahle, 1999).

Aus den theoretischen Überlegungen und empirischen Befunden in der Literatur werden die empirischen Fragestellungen hergeleitet. Im methodischen Teil folgt die Darstellung der eingesetzten Methode, der Stichprobe, der verwendeten Messinstrumente und der Ergebnisse. Die Ergebnisse werden in Kapitel 7 diskutiert.

Den Abschluss der Arbeit bildet eine kurze Zusammenfassung und ein Ausblick auf mögliche Forschungsschwerpunkte, die weitere Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und organisationaler Kommunikation erbringen könnten.