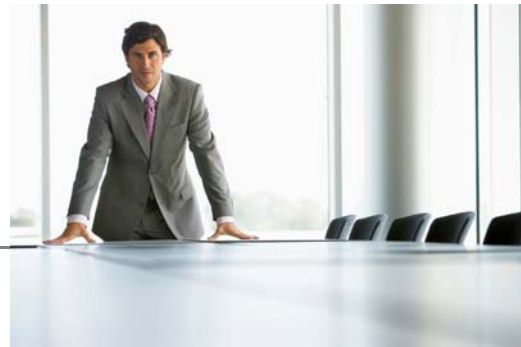


Aufgaben als Erklärungsmechanismus transformationaler Führung



Sabine Korek, Thomas Rigotti und Gisela Mohr



Universität Leipzig

23. Jahrestagung Fachgebiet Arbeitspsychologie und Arbeitspädagogik

Forschungsfrage



- ❑ Transformationale Führung → positive Korrelationen mit organisationalen und individuellen Variablen
- ❑ Persönlichkeitsförderliche Aufgaben → mediator
- ❑ „Management of meaning“ oder delegation?

Transformationale Führung



- Idealized influence
- Inspirational motivation
- Intellectual stimulation
- Individual consideration
- Charisma

12.09.2017

3

Transformationale Führung und persönlichkeitsförderliche Arbeitsbedingungen



- Mediatoren:
 - Ermächtigung (Empowerment, Avolio et al., 2004)
 - Job characteristics (Piccolo & Colquitt, 2006; Purvanova et al., 2006)
 - Bedeutung (Meaning, Arnold et al., 2007)
 - Rollenklarheit, bedeutung und Aufstiegsmöglichkeiten (Role clarity, meaning and opportunities for development, Nielsen et al., 2008)
 - Bedeutungsvolle Aufgaben (meaningful tasks, Korek et al., 2010)

12.09.2017

4

Delegation



- Allowing others to have substantial responsibility and discretion in carrying out work activities and giving them authority to make important decisions. (Yukl, 1994)
- Gründe für delegation: (Yukl and Fou, 1997)
 - Entwicklung der Mitarbeiter
 - Ermächtigung der Mitarbeiter
 - Zeitmanagement der Führungskräfte

Hypothesen



- Persönlichkeitsförderliche Aufgaben (Handlungsspielraum) ist Mediator zwischen transformationaler Führung und:
 - Karrierecommitment
 - Karriereselbstwirksamkeit
 - Eigeninitiative
 - Delegationsverhalten der Führungskräfte ist positiv korreliert mit Wahrnehmung der persönlichkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter.

Tab. 2:
Deskriptive Statistiken Studie 2

| | Mitarbeiter n = 247 | Führungskräfte n = 53 |
|-----------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Alter | 40.0 | 42.8 |
| Arbeitsdauer im Unternehmen | 10.4 | 11.2 |
| Geschlecht | 40.8% Männer 59.2% Frauen | 64.2% Männer 35.8% Frauen |

Unabhängige Variablen:

- Transformationale Führung (Bass & Avolio, 1995; Felfe, 2006)
- Delegationsverhalten (FK) (Mohr)
 - „Delegieren Sie vollständige Aufgaben?“
 - „Delegieren Sie die konkreten aufgabenbezogenen Entscheidungen, die bei der Aufgabenerfüllung zu fällen sind?“

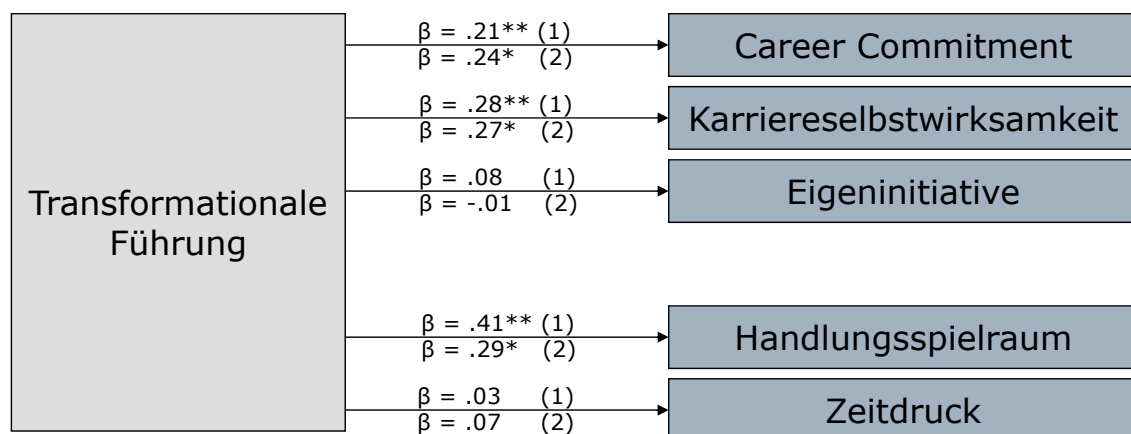
Mediatoren:

- Handlungsspielraum (ISTA, adaptiert)
- Zeitdruck (ISTA, adaptiert)

Abhängige Variablen:

- Career Commitment (Felfe, Schmook & Six, 2006)
- Karriereselbstwirksamkeit (Rigotti et al., 2008, AZUSPI)
- Eigeninitiative (Frese et al., 1997)

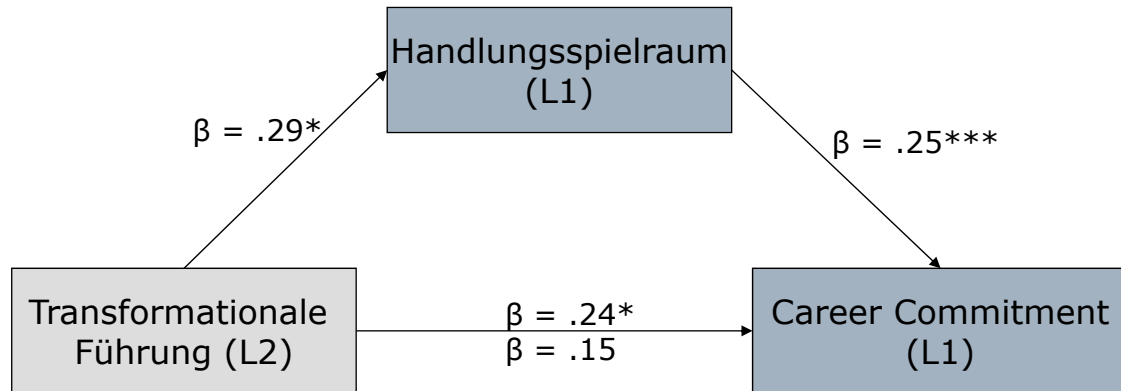
Ergebnisse: TL und Outcomes



Ergebnisse Karrierecommitment



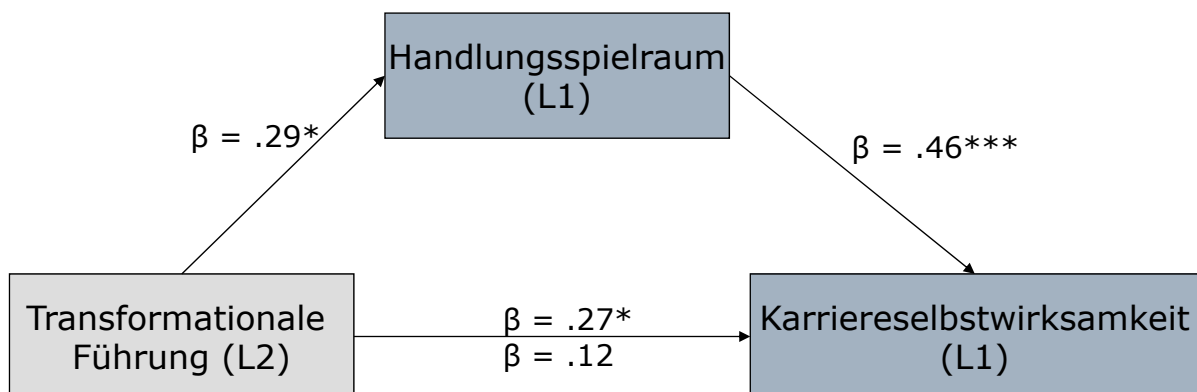
Sobel = 2.00; $p < .05$



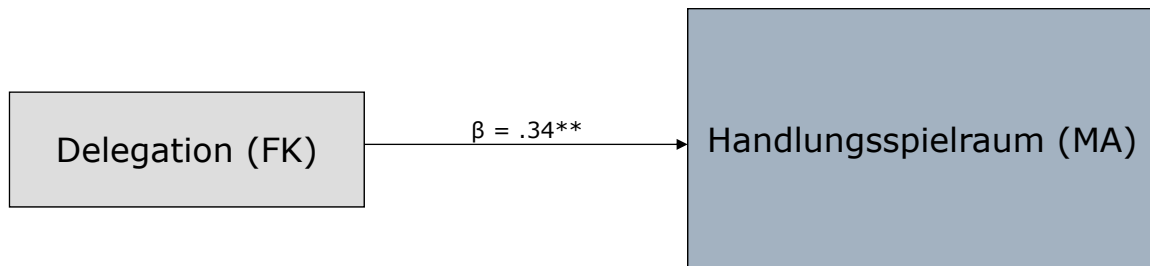
Ergebnisse Karriereselbstwirksamkeit



Sobel = 2.23; $p < .05$



Ergebnisse Delegation



Zusammenfassung und Diskussion



- Handlungsspielraum – Mediator
- Delegation der FK ist korreliert mit Wahrnehmung des Handlungsspielraums der MA
- Zeitdruck ist nicht von transformationaler Führung beeinflusst.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!attention!



Sabine Korek

University Leipzig

Institute of Psychology II · Work and organizational psychology

Seeburgstr. 14-20 · 04103 Leipzig · Germany

Mail: korek@uni-leipzig.de

Phone: +49 (0)341/973 59 41

career advancement | competence
of women
development potential and barriers

The project is granted by the German federal ministry for education and research and the European Social Fund of the European Union for three years.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

