

## Einleitung

Die Themenkomplexe Führung und Arbeitszufriedenheit nehmen mit all ihren Facetten, Operationalisierungen und Implikationen einen sehr breiten Forschungsraum ein. Nicht nur in der heutigen Zeit, mit ihrer hohen Flexibilitäts- und Qualitätsanforderung an Organisationen und einer kontinuierlich gewachsenen Gewichtung von Humanzielen sind diese beiden Phänomene unabdingliche Elemente psychologischer, sozialwissenschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Forschung. Aufbauend auf streng ökonomisch orientierten arbeitswissenschaftlichen Theorien (u.a. Taylor, 1911) ist die Sicht des Menschen als Individuum immer mehr in den Fokus der Wissenschaft gerückt. Diese Sicht des einzelnen Mitarbeiters als selbstbestimmtes, kreatives und aktives Individuum erhöhte auch das Interesse an Aspekten der Motivation, Arbeitszufriedenheit und des Führungsstils. Der Großteil der heutigen Mitarbeiter einer Organisation will an Entscheidungen partizipieren, Zufriedenheit am Arbeitsplatz empfinden und adäquat geführt werden. Ein solcher Mitarbeiter möchte mit Führungskräften zusammenarbeiten, die den Menschen im Mittelpunkt des Organisationsgeschehen sehen und sinnstiftend und inspirierend auf ihre Mitarbeiter einwirken.

Für die Führung einer Organisation stellen sich darauf aufbauend jedoch die zentralen Fragen, ob die Erfüllung dieser Bedürfnisse der Mitarbeiter erstens ökonomisch und zweitens miteinander vereinbar sind. Erhöht z.B. eine eher mitarbeiterorientierte Führungskraft tatsächlich die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter und führt dies dann möglicherweise auch zu einer entsprechenden Leistungssteigerung?

In der vorliegenden Arbeit wird der Zusammenhang zwischen ausgewählten Aspekten der Arbeitszufriedenheit und dem jeweils praktizierten Führungsstil untersucht. Im Unterschied zu einer Vielzahl von vorausgehenden Untersuchungen (u.a. Yukl, 1971) wird der Führungsstil jedoch durch die neueren Führungskonzepte transformationaler und transaktionaler Führung repräsentiert. Als Grundlage dieser Untersuchung dient eine im Herbst/ Winter 2001 durchgeführte Befragung der Beschäftigten einer öffentlichen Verwaltung in Deutschland mit acht Zweigstellen.

Im theoretischen Teil dieser Arbeit werden die für die Untersuchung zentralen Themenkomplexe genauer erörtert. In einem ersten Schritt erfolgt eine Annäherung an den Begriff Organisation (Kapitel 2). Der Begriff wird aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet (Abschnitt 2.1) und seine Komplexität durch einige exemplarische organisationstheoretische Ansätze verdeutlicht (Abschnitt 2.2).

Im nachfolgenden Kapitel wird der Begriff der Führung näher definiert und zentrale Ansätze der Führungsforschung im historischen Überblick vorgestellt (Kapitel 3). Die klassischen Richtungen der Führungsforschung wie der eigenschaftstheoretische Ansatz (Abschnitt 3.1), die verhaltenstheoretischen Ansätze der Führung (Abschnitt 3.2) und die situativen Ansätze der Führung (Abschnitt 3.3) werden mit Hilfe ausgewählter Theorien genauer analysiert. Neuere Führungskonzepte (Abschnitt 3.4) wie die Attributionstheorien der Führung (Abschnitt 3.4.1), das VDL-Modell von Graen (Abschnitt 3.4.2) und die charismatischen Führungsansätze (Abschnitt 3.4.3) komplettieren diese exemplarische Betrachtung der Führungsforschung.

Die für die vorliegende Arbeit zentralen Modelle der transaktionalen und transformationalen Führung werden in einem gesonderten Kapitel beschrieben ( Kapitel 4). Neben einem Überblick über ausgewählte Modelle transaktionaler und transformationaler Führung (Abschnitt 4.1) werden auch die Faktoren (Abschnitt 4.2) und die Erfolgswirksamkeit (Abschnitt 4.3) transaktionaler und transformationaler Führung beschrieben.

Der Themenkomplex der Arbeitszufriedenheit wird in Kapitel 5 erörtert. Er wird u.a. hinsichtlich seiner historischen Entwicklung (Abschnitt 5.1) und seiner begrifflichen Einordnung (Abschnitt 5.2) detailliert beschrieben. Im Abschnitt 5.3 werden einige grundlegende Theorien der Arbeitszufriedenheitsforschung vorgestellt und einer kritischen Betrachtung unterzogen. Der Forschungsstand zu dem primär für die Unternehmensleitung interessanten Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistung wird in Abschnitt 5.4 dargestellt. Abschließend wird der für die vorliegende Arbeit zentrale Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Führung auf Basis existierender Forschungsergebnisse näher erörtert (Abschnitt 5.5). Dieser Abschnitt bildet die eigentliche Überleitung zum empirischen Teil (Kapitel 6).

Auf der Grundlage der theoretischen Betrachtungen werden in Abschnitt 6.1 die empirischen Fragestellungen und die daraus abgeleiteten Annahmen dargestellt. In Abschnitt 6.2 werden die zur Erfassung des Führungsstils (Abschnitt 6.2.1) und der Arbeitszufriedenheit (Abschnitt 6.2.2) benötigten Messinstrumente beschrieben. Auf die Beschreibung der Stichprobe (Abschnitt 6.3) folgt die Darstellung der Untersuchungsergebnisse (Abschnitt 6.4) bzw. der statistischen Überprüfung der empirischen Annahmen. Im letzten Abschnitt werden die gewonnenen Ergebnisse- auf Grundlage bereits publizierter Untersuchungen und theoretischer Vorannahmen- interpretiert und zusammengefasst (s. Abschnitt 6.5).