

Zum Geleit

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit einem spezifischen aktuellen und theoretisch noch offenen Problem, das erhebliche praktische und führungstheoretische Relevanz hat und dabei Aspekte von Psychologie, Soziologie und Ökonomie verknüpft. Der respektvolle Umgang mit Untergebenen beschreibt kein konkretes Verhalten, sondern eine Attitüde – einen Komplex von Verhaltensweisen, der wertebasiert und situationsbezogen ist. Ausgehend von der Grundeinsicht, dass Respekt gegenüber Anderen ein gewünschtes und begrüßtes Verhaltensrepertoire bedeutet und dem Befund, dass dieses gewünschte Verhalten nicht so verbreitet ist, wie es gewünscht wird, entwickelt sich der Ansatz der Arbeit. Aus der Beschreibung, was respektvolle Führung in verschiedenen Führungsmodellen bedeutet und in verschiedenen Führungssituationen bewirken kann, ergeben sich vier Forschungsfragen, aus deren Beantwortung weiterführende Ergebnisse abgeleitet werden.

Die spezifisch angelegte Arbeit besteht aus vier Abschnitten, in denen vor allem die Problematik des Respekts und der respektvollen Führung sehr gründlich aufbereitet wird, bevor aus der empirischen Analyse eine Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten und Wirkungen erfolgt. Dabei werden neben der begrifflichen Abgrenzung vor allem die verschiedenen Sichtweisen auf respektvolle Führung – sowohl in der Praxis als auch in der Theorie und im internationalen Kontext – diskutiert und herausgearbeitet, was respektvolle Führung mit der bisher gesuchten „guten“ oder „effektiven“ Führung zu tun hat.

Daraus werden die Forschungsfragen zu den personalen und Umgebungsfaktoren, die respektvolle Führung fördern oder hemmen, und zu den Wirkungen auf Erleben und Leistung der Mitarbeiter entwickelt. Dabei werden die Persönlichkeitsdimensionen des Fünf-Faktoren-Modells von COSTA und McCRAE ebenso berücksichtigt wie die Wertetypen nach SCHWARTZ, die zugerechnete Fachkompetenz spielt eine Rolle und die Umgebungsfaktoren Organisationskultur – gemessen in den Polen der ROP –, Stress der Führungskraft und Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter einschließlich des wahrgenommenen Respekts der Mitarbeiter gegenüber der Führungskraft werden einbezogen. Für die Wirkungszusammenhänge werden Identifikation mit

der Führungskraft, Arbeitszufriedenheit, Einflussoffenheit, erlebter anerkennender Respekt und die Leistung als Faktoren erfasst.

Die empirische Überprüfung der Hypothesen wurde anhand einer Online-Befragung vorgenommen und brachte mit 517 auswertbaren Fragebögen eine verlässliche Grundlage für die Beantwortung der Fragen. Die Ergebnisse sind verlässlich und werden sinnvoll interpretiert.

Mit der vorliegenden Arbeit ist ein wichtiger Schritt in der Führungstheorie unternommen worden. Ich wünsche der Arbeit in Theorie und Praxis die verdiente Anerkennung.

Professor Dr. Egbert Kahle