

Zusammenhang zwischen Führungsstil und Verhandlungsergebnis

Abstract/Management Summary

In Zeiten des Fachkräftemangels gelangen Unternehmen wie auch Führungskräfte unter zunehmenden Druck. Leistungen müssen trotz Personalunterbestands erbracht werden. Solch herausfordernde Situationen können Mehreinsatz von bestehenden Mitarbeitenden erfordern, der zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden ausgehandelt werden muss. Aber in welcher Weise beeinflussen dabei der Führungsstil und die Hierarchiestufe der Führungskraft die Verhandlungsergebnisse? Die transformationale Führung ist empirisch als effektiver Führungsstil belegt. Ob sich diese Befunde auch im Verhandlungskontext nachweisen lassen und somit eine Forschungslücke geschlossen werden kann, wird im Rahmen dieser Arbeit erforscht.

Die hier vorgestellte Studie zielt darauf ab, ein vertieftes Verständnis der Thematik und praxisnahe Handlungsempfehlungen für den Führungsalltag – gerade auch in Krisenzeiten – zu erlangen.

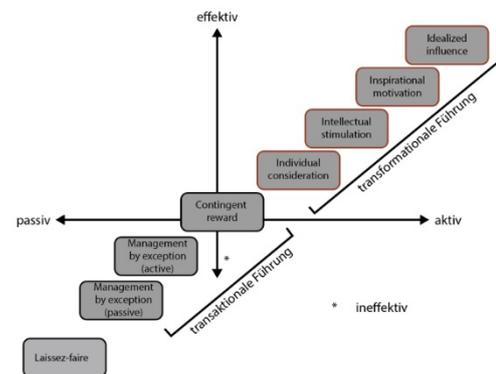
In der Studie wurden quantitativ Primärdaten in Form eines zweifaktoriellen Vignettenexperiments mit vier Versuchsgruppen erhoben. Die Stichprobe (n=118) stammt aus dem beruflichen, privaten und schulischen Umfeld des Autors.

Die Ergebnisse zeigen, dass transformationale Führung im Vergleich mit transaktionaler zu signifikant mehr Zugeständnissen der Mitarbeitenden in Verhandlungen führt, unabhängig der Hierarchiestufe der Führungskraft. Folglich haben Führungskräfte, die in kritische betriebliche Verhandlungen involviert sind, dann einen Vorteil, wenn sie bereits im Führungsalltag transformational führen. Betriebliche Interessen können auch in Krisenzeiten dadurch unterstützt, wie auch die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht werden.

Der transformationale Führungsstil kann für Führungskräfte auch im Kontext von Verhandlungen ein nützliches Werkzeug sein und dazu beitragen, Unternehmen dank gesteigerten Mitarbeiterengagements resilient durch Krisensituationen zu führen. Zukünftige Forschung sollte die Anwendbarkeit dieser Erkenntnisse auf andere Branchen und Berufsgruppen sowie interhierarchische Effekte untersuchen.

Abbildung:

Full Range of Leadership Model



Darstellung in Anlehnung an Bass und Avolio (1994)

Autor: Joshua Lischetzki

Referent: Julian Ebert

