

Geleitwort

Das Konstrukt der geteilten Führung (engl. “shared leadership“ bzw. “distributed leadership“), etablierte sich erst seit kurzem in der Führungsforschung. Folglich gibt es noch sehr wenige empirische Arbeiten, die sich mit dem Konstrukt und seiner systematischen Verankerung in der Führungsforschung und -praxis beschäftigen. Hierzu leistet die vorliegende Dissertation von Simon Werther an der Ludwig-Maximilians-Universität München viele wertvolle Beiträge.

Im ersten Teil wird ein historischer und theoretischer Überblick über den Stand der Forschung zu geteilter Führung vor dem Hintergrund der klassischen Führungsforschung gegeben. Dem Leser wird, nach eingehender Erörterung einschlägiger Ansätze geteilter Führung, der auch auf die ersten, oftmals in der neueren Literatur nicht mehr rezipierten, Anfänge dieses Konzeptes verweist, ein fundierter Überblick, unter anderem über die gängigsten Konzepte und Definitionen der geteilten Führung gegeben.

In den weiteren drei Kapiteln werden unterschiedliche empirische Zugänge zum Konstrukt der geteilten Führung präsentiert. Zunächst wird eine Metaanalyse über den Zusammenhang zwischen geteilter Führung und Leistung sowie relevante Moderatorvariablen dargestellt. Daran schließt sich eine qualitative Interviewstudie über die Bedeutung und Bedeutsamkeit sowie praxisrelevante Determinanten geteilter Führung in der Unternehmenspraxis an. Den Abschluß bildet eine hypothesentestende korrelative Feldstudie mit objektivierte Leistungskriterien der Teamleistung von wissenschaftlichen Autorenteam und einer schriftlichen Befragung der Mitglieder dieser Autorenteam über potentielle Einflussfaktoren, die unter anderem zuvor im zweiten Kapitel anhand qualitativer Befragungen induktiv ermittelt wurden.

Insgesamt gelingt es dem Autor das vergleichsweise neue Konstrukt der geteilten Führung, das in der bisherigen Führungsforschung zwar schon einige Wellen geschlagen hat, aber noch sehr wenig systematisch und empirisch erkundet wurde, mit vielfältigen Methoden, sowohl deduktiv, als auch induktiv, empirisch fundiert zu systematisieren. Die empirischen Befunde sind sehr deutlich, und zeigen, dass geteilte Führung ähnlich stark wirkt, wie andere Formen der Führung, und sie unterliegt ähnlichen Einflussfaktoren. Der besondere “kollektive“ Charakter der geteilten Führung, der quasi parallel zu herkömmlichen, hierarchischen Formen der Führung auftritt, wird aus verschiedenen Perspektiven

herausgearbeitet, sei es theoretisch, historisch, methodisch, hypothesentestend und nicht zuletzt auch inhaltsanalytisch-konnotativ durch die sehr umfangreiche qualitative Interviewstudie. Diese mündet in sehr reichhaltigen Phänomenbeschreibungen, die vor allem auch für die Praxis der geteilten Führung von Bedeutung sein dürften.

Die vorliegende Arbeit liefert somit wertvolle Ansatzpunkte für zukünftige empirische Studien zu geteilter Führung aus wissenschaftlicher Perspektive, um das Konstrukt gerade auch im Vergleich zu etablierten Führungskonstrukten wie mitarbeiter- und aufgabenorientierter Führung differenziert zu erkunden. Daneben identifiziert sie zahlreiche Ansatzpunkte und Stellschrauben für die erfolgreiche Anwendung geteilter Führung in der Praxis, die sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiter in Organisationen aller Branchen von großer Bedeutung sind.

München, Juli 2013
Prof. Dr. Felix Brodbeck

Geteilte Führung

Ein Paradigmenwechsel in der Führungsforschung

Werther, S.

2013, XIV, 154 S. 6 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-03579-2