

II. Vorgehensweise

In dieser Arbeit wird herausgearbeitet, inwiefern die transformationale Führung im Vergleich zu anderen Führungsstilen, welche von autoritärer oder passiver Natur sind (transaktionale und passiv vermeidende Führung), einen Einfluss auf das affektive Commitment der umkämpften Gruppe der Generation Y in Deutschland hat.

Um dies herauszufinden, wird die vorliegende empirisch-analytische Forschungsarbeit in einen theoretischen und einen empirischen Teil aufgeteilt, die wie folgt aufgebaut sind:

Der Theorieteil besteht aus vier, aufeinander aufbauenden Abschnitten, wobei der letzte Abschnitt zur Ableitung der Hypothesen und zur Überleitung zum empirischen Teil dient.

Im ersten Teil wird zunächst das Thema des Commitment von Mitarbeitern⁵ in Organisationen behandelt, indem dieses Konstrukt erklärt und abgegrenzt wird, als auch die Konzeptualisierungsgeschichte und unterschiedliche Foci zum besseren Verständnis dargelegt werden. Das Hauptaugenmerk des darauf folgenden Abschnitts liegt auf dem affektiven Commitment und auf der Messung dieser Komponente als auch auf Einfluss- und Ergebnissfaktoren. Kovariierende Variablen werden zur besseren Abgrenzung der anderen Commitment-Arten definiert.

Ausgehend von der Bedeutung des affektiven Commitments wird im darauf folgenden Teil auf das Thema der Führung eingegangen. Es wird beschrieben, inwieweit Rahmenbedingungen, aber vor allem die Führungskraft und der gelebte Führungsstil die gewollte, emotionale Bindung, also das affektive Commitment beeinflussen und bedingen können. Hierzu wird zunächst der Begriff der Führung an sich sowie der erfolgreichen Führung definiert. Hier liegt der Fokus auf der transformationalen Führung; einer Art zu führen, welche neben dem transaktionalen und passiv vermeidenden Führungsstil vorgestellt wird. Möglichkeiten der Messung sowie der aktuelle Stand der Forschung auf internationaler als nationaler Ebene in Deutschland werden dargelegt um somit die Beziehung zum Konstrukt des affektiven Commitment aufzuzeigen.

Der Stand der Forschung leitet zur heutigen Situation über, in welcher sich die Wirtschaftsunternehmen befinden. Diese Situation wird im dritten Abschnitt beschrieben. Der War for Talents bringt große Herausforderungen mit sich. Um dies zu verdeutlichen, wird die Generation Y genauer definiert und gezeigt, welch großen Stellenwert die Generation Y als Resultat der technisch-ökonomischen, demografischen- und gesellschaftlichen Veränderungen hat. Ausgehend von Ihrer Erziehung hat diese Generation andere Prinzipien als die Generation vor ihnen und dies bringt große Herausforderungen bezüglich der Rekrutierung und besonders der Bindung mit sich, die beschrieben werden müssen.

⁵Der Begriff Mitarbeiter subsumiert der Einfachheit halber sowohl weibliche als auch männliche Personen. Ebenso beschreibt der Terminus „Führungskräfte“ weibliche und männliche Vorgesetzte.

Der letzte Theorieteil, in welchem der Arbeitstitel und die Forschungshypothesen abgeleitet werden, beschreibt, warum vor allem das affektive Commitment nicht nur in vergangener Zeit sondern auch für die neue Generation von großer Bedeutung ist und wie das Unternehmen durch die Führung, direkten Einfluss auf dieses Konstrukt ausüben kann.

Ausgehend vom Stand der Forschung hierzu, werden die Forschungshypothesen durch einen direkten Vergleich der gewünschten Verhaltensweisen einer Führungskraft der Generation Y mit dem beschriebenen Verhalten der Führungsstile des Full Range Leadership Modells abgeleitet. Die Hypothesen überprüfen, ob die transformationale Führung wie vermutet, den stärksten positiven Einfluss auf das affektive Commitment der Generation Y aufweist und ob diese Art der Führung als bester Prädiktor für diese Commitment-Komponente geeignet ist. Zusätzlich erhobene Ergebnisfaktoren zur Zufriedenheit mit der transformationalen Führung und der Wahrnehmung der charismatischen Ausstrahlung der Führungskräfte runden die Prüfung des transformationalen Führungsstils als prototypischen Führungsstil der Generation Y, im Vergleich zu den Vorgängergenerationen, ab.

Im empirischen Teil wird darauf folgend das Forschungsdesign beschrieben, sowie die Hypothesen geprüft.

Der empirische Teil dieser Arbeit wird durch eine Befragung an ($n = 120$) Young Professionals der Jahrgänge 1978 –1992, also der Generation Y gebildet. Der Fragebogen besteht aus drei Teilen:

Anhand der deutschen Übersetzung des Multifactor Leadership Questionnaire von Bass und Avolio (1990) durch Felfe & Goihl (2006b), wird der wahrgenommene Führungsstil erhoben. Die Skala des affektiven Commitments aus der deutschen Version des Commitment Fragebogens von Meyer und Allen (1990), welcher von Schmidt, Hollmann & Sodenkamp (1998)⁶ übersetzt und modifiziert wurde, wird genutzt um die jeweilige Ausprägung des affektiven Commitments der Probanden zu erheben. Der abschließende Teil erfragt das soziodemografische Profil der Befragten und garantiert einen kontaminierungsfreien Datensatz, der nur Ergebnisse der benötigten Zielgruppe beinhaltet.

Die anschließende Darlegung der Ergebnisse fasst die statistischen Befunde zusammen und in der folgenden Diskussion werden die Ergebnisse des empirischen Teils interpretiert. Ein Résumé fasst abschließend die Vorgehensweise und Ergebnisse zusammen und beschreibt die Limitationen und Empfehlungen für weiterführende Forschungen. Abrundend wird auf den Beitrag, welchen die vorliegende Arbeit in dem hier behandelten Forschungsgebiet geleistet hat, eingegangen und mit Empfehlungen für die Praxis abgeschlossen.

⁶Im Folgenden als Schmidt et al. 1998 bezeichnet.

Die Bedeutung von Führung für die Bindung von
Mitarbeitern

Ein Vergleich unterschiedlicher Führungsstile im
Kontext der Generation Y

Welk, S.

2015, XV, 156 S. 7 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-07991-8