

Geleitwort

Aufgrund sich stetig verändernder Märkte, der voranschreitenden Globalisierung, des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels, des Fachkräftemangels und den damit verbundenen Herausforderungen gilt es für Unternehmen als essentiell, die besten Mitarbeiter zu suchen, von sich zu überzeugen und letztendlich fest an sich zu binden. Die Frage, wie man eine bestmögliche Bindung erreichen kann, beschäftigt sowohl die Wissenschaft als auch die Praxis sehr stark. Die vorliegende Masterarbeit liefert einen wichtigen Beitrag, diese Fragestellung näher zu beleuchten. Es wird untersucht, ob und wie bestimmte Führungsstile Einfluss auf die Mitarbeiterbindung der Generation Y haben. Frau Welk geht in ihrer Arbeit der Frage nach, inwieweit ein transformationaler Führungsstil die affektive Bindung der Mitarbeiter, respektive der Generation Y, beeinflussen kann.

Den Ausgangspunkt ihrer Studie bildet dabei die Überlegung, dass sich Unternehmen nur dann im „War of talents“ behaupten können, wenn sie Mitarbeiterorientierung nicht nur nach außen kommunizieren, sondern basierend auf einem Gesamtkonzept aus Führung, Werten und Personalentwicklungsinstrumenten nachhaltig in die Unternehmensstrategie integrieren. Frau Welk fokussiert in Ihrer Arbeit aufbauend auf bisheriger Forschung das affektive Commitment, das in Bezug auf das kalkulatorische und normative Commitment eine hohe Vorhersagekraft hinsichtlich der langfristigen Bindung der Mitarbeiter besitzt. Das Konzept der transformationalen Führung bildet zudem die Forschungsbasis, da sich dieses Führungskonzept und die darin enthaltenen Komponenten, Vorbildwirkung, Glaubwürdigkeit, Motivation durch begeisternde Visionen, Anregung und Förderung von kreativen und unabhängigem Denken, sowie die individuelle Unterstützung und Förderung, positiv auf das affektive Commitment der Mitarbeiter auswirken sollten.

Auf der Grundlage des aktuellen Forschungsstandes wurden folglich Hypothesen abgeleitet, die mittels einer repräsentativen Stichprobe von Young Professionals der Jahrgänge 1978-1992 (n=120) mit dem „Multifactor Leadership Questionnaire 5 x“ (MLQ 5 x) überprüft wurden. Als eines für die Wissenschaft und Praxis bedeutsamsten Ergebnisse resultiert, dass die Zufriedenheit der Generation Y mit einem transformationalen Führungsstil positiv korreliert. Ebenfalls wegweisend sind die Limitationen und Empfehlungen für weiterführende Forschungen.

Frau Welk wird meiner Meinung nach ihre Masterthesis ohne Zweifel zu einer in mehrerer Hinsicht anregenden und innovativen Dissertation ausarbeiten. Ihre Resultate dürften sowohl für die Wissenschaft aber auch für die Praxis von großer Bedeutung sein.

Prof. Dr. Elisabeth von Hornstein

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