

Geleitwort

Das Vertrauen, das Beschäftigte Ihren Vorgesetzten entgegenbringen, beeinflusst nach – in Wirtschaft und Wissenschaft – weit verbreiteter Ansicht die Funktionalität und die Leistungskraft von Unternehmen erheblich. Aus diesem Grund befassen sich unterschiedlichste sozialwissenschaftliche Disziplinen und auch die wirtschaftswissenschaftliche Forschung seit drei Dekaden mit den Ursachen und Wirkungen von Vertrauen in der Vorgesetzten-Mitarbeiter-Relation. Von besonderem Interesse ist dabei das gezeigte Führungsverhalten und dessen Rezeption durch die Betroffenen.

Unternehmen sind darüber hinaus zunehmend mit zeitlich befristeten Beziehungen, deren Dauer abnehmender Natur ist, konfrontiert. Folglich gerät insbesondere der meist statische Konzeptionalisierungsansatz des wissenschaftlichen Diskurses in den Fokus der Kritik. Ableitend aus diesem Defizit thematisiert Frau Wimmer die phasenabhängige Konstitution von Vertrauen, genauer den Anfang der Vertrauensgenese bzw. des (langfristigen) Vertrauens. Die Verfasserin konzentriert sich auf die (kulturbedingt) differenteren Werthaltungen der Beschäftigten um Ursachen und Zusammenhänge der Vertrauensgenese detailliert zu deuten. Dabei beeinflusst auch die heute vorherrschende Diversität der Belegschaft die Interpretation des Führungsverhaltens als Entscheidungsgrundlage zur Gewährung des Vertrauensvorschlusses.

Als theoretischen Hintergrund, aus dem heraus sie sich der Thematik widmet, wählt Frau Wimmer das Modell initialen Vertrauens von McKnight et al. (1998), das Strukturmodell gesellschaftlicher Werte von Schwartz (1994) und die Modellierung des Führungsverständnisses von Bass (1985). Diese elektischen Ansätze werden in der Arbeit geschickt miteinander kombiniert und bilden die Grundlage des darauf fußenden Hypothesenkanons.

Bemerkenswert ist dabei nicht nur der geografische Fokus Deutschland, Indien und Amerika als bisher selten gegenübergestellte Regionen, sondern die Erfassung sämtlicher Daten in einer Primärstudie. Die Erhebung und die Bearbeitung der Forschungsfragen geschehen unter Einbindung betrieblicher Akteure.

Frau Wimmer entwickelt einen ebenso informativen als auch ideenreichen Ausblick mit konkreten Vorschlägen zur praktischen Ausgestaltung der Führungskraft-Mitarbeiter-Dyade. Ihr gelingt es, das umfangreiche Thema theoretisch und empirisch fundiert aufzubereiten. Sie vermittelt ein konzeptionell klar strukturiertes und zugleich anschauliches Bild aktueller Beziehungen. Ebenfalls positiv hinsichtlich des Ergebniswertes ist die doch klare Unterscheidbarkeit der Zusammenhänge hinsichtlich der berücksichtigten Landeskulturen und Wirkungen der Führungsstile. Durch die gewonnen Erkenntnisse leistet Frau Wimmer einen bemerkenswerten Beitrag zur wissenschaftlichen Diskussion und generiert eine fundierte Basis für weiterführende Forschungsbemühungen im Themenbereich des initialen Vertrauens.

Ingolstadt, im März 2016

Prof. Dr. Max Ringlstetter



<http://www.springer.com/978-3-658-14946-8>

Initiales Vertrauen in die Führungskraft
Eine quantitative Analyse der Werthaltungen in
Deutschland, Indien und den USA

Wimmer, H.

2016, XIX, 409 S. 12 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-14946-8