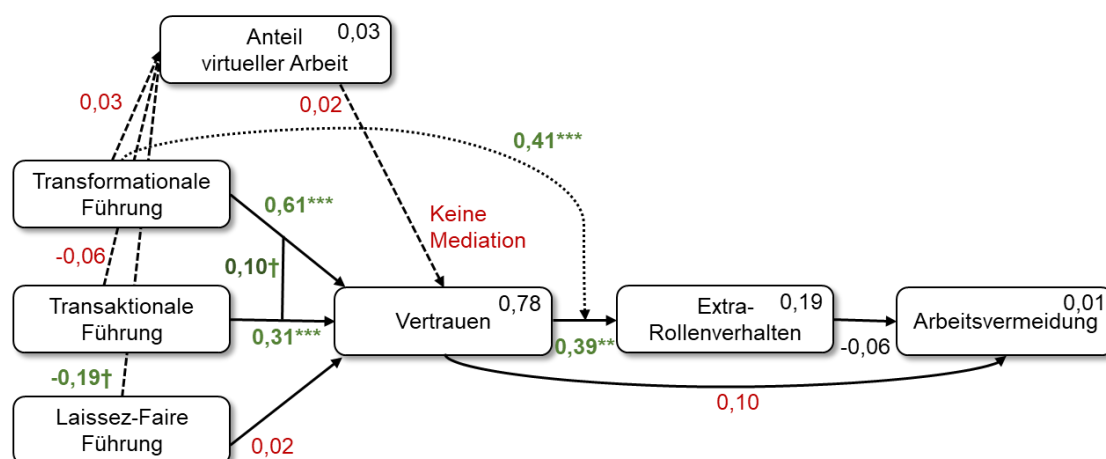


Titel: Führung bei virtueller Arbeit – Einfluss des Führungsstils beim Aufbau von Vertrauen der MitarbeiterInnen

Einleitung: Virtuelle Arbeit, bei der MitarbeiterInnen zumindest gelegentlich nicht mit ihren Führungskräften am gleichen Standort arbeiten, wird immer häufiger. Dies bedeutet auch, dass der Führung von virtuell Arbeitenden mehr Bedeutung beigemessen werden muss. Im Zentrum dieser Untersuchung steht dabei das Vertrauen, dessen Aufbau als besonders schwierig hervorgehoben wird. In der vorliegenden Arbeit wurde anhand eines Pfadmodells (siehe Abbildung 1) untersucht, welche Auswirkung unterschiedliche Führungsstile des Full Range Leadership Modells auf das Entstehen von Vertrauen haben. Ein stark ausgeprägter Laissez-Faire Führungsstil, definiert als das völlige Fehlen von Führung, führt demnach zu einem niedrigeren Vertrauen. Ein stärker ausgeprägter transaktionaler Führungsstil, also jene Art der Führung bei der vor allem der reziproke, soziale Austausch im Vordergrund steht, wird mit höherem Vertrauen in Verbindung gebracht. Transformationale Führung wird schließlich definiert als eine, über den reinen transaktionalen Austausch hinausgehende Beziehung, bei der beispielsweise eine attraktive Vision vermittelt wird und die gemeinsame Zielerreichung in den Vordergrund gestellt wird. Ein stärker ausgeprägter transformationaler Führungsstil, sollte demnach noch stärker dazu beitragen, dass MitarbeiterInnen mehr Vertrauen zu ihren Führungskräften haben. Mit Vertrauen in Verbindung steht auch ein höheres Extra-Rollenverhalten, also eine größere Wahrscheinlichkeit, prosoziales Arbeitsverhalten zu zeigen. Darüber hinaus wird angenommen, dass höheres Vertrauen positiv auf Extra-Rollenverhalten wirkt und Vertrauen sowie Extra-Rollenverhalten negativ auf Arbeitsvermeidung wirken. Des Weiteren wird angenommen, dass der Anteil virtueller Arbeit die Entstehung des Vertrauens mediiert und dass transformationale Führung einen moderierenden Effekt auf die Beziehung zwischen Vertrauen und Extra-Rollenverhalten ausübt.

Abbildung 1: Modell der untersuchten Zusammenhänge mit standardisierten Werten



Anmerkung: grün dargestellte Werte zeigen hypothesenkongforme Zusammenhänge, rot dargestellte Werte zeigen nicht kongforme Zusammenhänge, die strichlierten Linien zeigen die Mediatoranalyse und die gepunktete Linie stellt die Moderatoranalyse dar. *** bedeutet $p < 0,001$; ** bedeutet $p < 0,01$; † bedeutet $p < 0,1$

Methode: Die Erhebung wurde mittels Online-Fragebogen durchgeführt. Es wurden die Führungsstile, Vertrauen, Extra-Rollenverhalten, Arbeitsvermeidung sowie der Anteil virtueller Arbeit, die eigene Arbeitssituation, das Unternehmen in dem gearbeitet wird und die Demographie wie Geschlecht erhoben. Die Antworten von 210 TeilnehmerInnen wurden analysiert, wovon 53,8% der Befragten weiblich waren. Das vorgeschlagene Modell wurde abschließend mit Hilfe einer Pfadanalyse in AMOS V24 analysiert.

Ergebnisse: Das getestete Modell weist einen ausgezeichneten Modell-Fit auf (GFI=0,995, AGFI=0,98, CFI=1,00, RMSEA=0,00, $\chi^2(9, N=210)=4,63$, $p=0,87$). In der Abbildung 1 sind die Ergebnisse der erwartungsgemäßen Zusammenhänge in Grün und jene, bei denen die Hypothesen verworfen werden mussten in Rot sowie die standardisierten Werte dargestellt.

Diskussion: Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Frage der Auswirkungen der Führung auf das Entstehen von Vertrauen bei virtuell arbeitenden MitarbeiterInnen und wie sich dieses Vertrauen auf das individuelle Verhalten am Arbeitsplatz auswirkt. Insbesondere der transformationale aber auch der transaktionale Führungsstil zeigen einen positiven Zusammenhang mit Vertrauen. Der Anteil virtueller Arbeit zeigte jedoch, entgegen der Annahme, auf diese Beziehung keinen negativen Einfluss. Dies bedeutet, dass für die Entstehung von Vertrauen in erster Linie das individuelle Verhalten der Führungskräfte verantwortlich ist, jedoch der Anteil des persönlichen Kontakts in diesem Zusammenhang vernachlässigt werden kann. Vor allem der direkte Zusammenhang transformationaler Führung mit Vertrauen wie auch der moderierende Einfluss auf die Beziehung zwischen Vertrauen und Extra-Rollenverhalten legen nahe, dass dieser Führungsstil positives Verhalten am Arbeitsplatz fördert, das über den transaktionalen Austausch hinausgeht. Der positive Zusammenhang zwischen Vertrauen und Extra-Rollenverhalten zeigt, dass die Investition von Führungskräften in eine vertrauensvolle Beziehung zu den MitarbeiterInnen zu einem Verhalten führt, das freiwillig über die definierten Mindeststandards hinausgeht. Dies ist vor allem bei virtueller Arbeit, mit den eingeschränkten Kontrollmöglichkeiten der Führungskräfte von entscheidender Bedeutung.

Limitierend für diese Studie ist der hohe Anteil an Personen mit höherer Ausbildung sowie die Homogenität hinsichtlich des Herkunftslandes, die sich im Wesentlichen auf Deutschland und Österreich beschränken. Eine Empfehlung für weitere Arbeiten in diesem Zusammenhang ist die Erhebung, wie lange die TeilnehmerInnen schon mit der jeweiligen Führungskraft zusammenarbeiten, um mögliche Einflüsse kontrollieren zu können.