

Erarbeitung eines Fachartikels - Theorieteil

Artikel: Pandey, J. (1976). Effects of leadership style, personality characteristics and method of leader selection on members' and leaders' behavior. European Journal of Social Psychology, 6, 475-489.

Eigene Zusammenfassung

- Welches psychologische Phänomen wurde untersucht, und wie lässt sich dieses Phänomen psychologisch definieren?
- Warum ist die Untersuchung dieses Phänomens theoretisch und praktisch bedeutsam?
- In wie weit bezieht sich die Studie auf den bisherigen Erkenntnisstand zu diesem Phänomen, und in wieweit geht sie darüber hinaus?
- Aus welchen theoretischen Annahmen leiten die Forscher/innen ihre Hypothesen ab
- Wie lauten die Hypothesen der Untersuchung?

Zweck der Studie ist die Untersuchung der Auswirkung von Persönlichkeitseigenschaften, Führungsstil und dem Auswahlverfahren bei der Bestimmung einer Führungskraft auf das Verhalten von Gruppenmitgliedern in einer Diskussion.

Um ein Unternehmen erfolgreich leiten zu können, sind sowohl hohe Flexibilität als auch ständige Effizienzsteigerung notwendig. Unternehmensmisserfolg wird häufig der Ineffizienz der Führungsebene zugeschrieben, daher birgt die richtige Auswahl von Führungskräften sowohl in wirtschaftlicher, als auch in sozialpolitischer Hinsicht enormes Potenzial.

Bei der Auswahl einer Führungskraft wird zwischen verschiedenen Methoden unterschieden. Sie kann demokratisch gewählt oder von außen bestimmt werden. Zudem wäre ein Rotationsmodell möglich. Goldman et al. (1961) untersuchten die individuelle als auch die Gruppenleistung in Abhängigkeit vom Zustandekommen der Führungsposition und kamen zu dem Schluss, dass gewählte Führer Teams effizienter führen als von außen bestimmte. Das Rotationsprinzip wurde bisher nicht untersucht. In der aktuellen Studie wird die Hypothese aufgestellt, dass von außen bestimmte Führer weniger demokratische Muster an den Tag legen als gewählte oder rotierende Führungskräfte.

In puncto Persönlichkeitseigenschaften konnte in bisherigen Studien nachgewiesen werden, dass extrovertierte, dominante und unabhängige Führungskräfte ihre Teams effizienter leiten, als introvertierte, unterwürfige und abhängige. Hier muss angemerkt werden, dass benötigte Führungsqualitäten stark vom Kontext abhängen. So sind bei einer Spezialeinheit der Polizei andere Qualitäten gefragt als bei einer Kindergartendirektorin. In der aktuellen Studie soll gezeigt werden, dass abhängige, unselbstständige Führungskräfte Entscheidungen gerne aufschieben und in ihrer Führungsrolle ineffizienter handeln.

Der individuelle Führungsstil kann laut McGrath und Altman (1966) in zwei Hauptkategorien, den ergebnisorientierten und den beziehungsorientierten Stil, unterteilt werden. Es wird angenommen, dass beziehungsorientierte Führungskräfte den Meinungen ihrer Mitarbeiter mehr Gewicht zugestehen, als dies ergebnisorientierte Führungskräfte tun würden.

Eingereicht von:

Name: Klaus Hundstorfer