

I Feel so Attached: Influence of Attachment Orientations on Leader Perception, Transfer and Prototypicality

Dritjon Gruda

Die vorliegende Dissertation beschäftigt sich mit der gegenseitigen Beeinflussung der Wahrnehmung, Emotionen und Verhalten zwischen Führungskraft und Mitarbeitern, mithilfe einer beziehungstheoretischen Untersuchung. Es ist üblich, dass manche Menschen eher als Führungskraft angesehen werden als andere. Das hängt einerseits von den Charakteristiken oder Eigenschaften, sowie den Fähigkeiten von Führungskräften ab. Andererseits spielen Wahrnehmung und Erwartungen von Mitarbeitern eine große Rolle, speziell welche Erwartungen einer idealen Führungskraft von der jetzigen Führungskraft erfüllt werden können.

Obwohl Beziehungstheorie, bzw. Beziehungstypen erst seit kurzem Zugang zu der Arbeits- und Organisationspsychologieliteratur gefunden haben, treibt die vorliegende Dissertation die bisherige Literatur weiter voran, in dem sie sich mit der Untersuchung der übergeordneten Rolle von Bindungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern befasst. In dieser Hinsicht bezieht sich die vorliegende Arbeit zu mehreren bisherigen Forschungsaufrufen (Research Calls), die mehrmals auf weitere benötigte Forschung zu diesem Themenbereich gedeutet haben.

Die vorliegenden drei Hauptkapiteln beziehen sich auf die prädiktive Rolle von Beziehungstypen mit Hinblick auf Führungskraftpräferenzen, der Übertragung von Verhaltenserwartungen von einer Führungskraft auf eine andere, und der Wahrnehmung von Führungsprototypikalität in Gruppen.

Im ersten Teil dieser Dissertation wird der Zusammenhang zwischen impliziten Führungskraftpräferenzen und Beziehungstheorie dargestellt. Hierbei, bezieht sich dieses Kapitel speziell auf beziehungsorientierte Wahrnehmungsvorläufern von Führungskraftpräferenzen bzw. Ergebnisse zeigen, dass unsichere vermeidende Bindungstypen einen unabhängigen, autonomen Führungskraftstyle, und unsichere ambivalente Bindungstypen einen eher unterstützenden und teamorientierten Führungskraftstyle bevorzugen.

Der zweite Teil befasst sich mit der affektiven Übertragung von Verhaltenserwartungen von einer Führungskraft auf die andere. Hierbei stellt sich heraus, dass der unsichere vermeidende Bindungstyp eher dazu geneigt ist Erwartungen von einer vorherigen Führungskraft auf die nächste zu übertragen. Auch werden in diesem Teil der Dissertation der Einfluss von kulturbedingten Unterschieden auf der gesellschaftlichen Ebene erörtert und empirisch untersucht.

Im letzten Teil wird der Verhaltenseinfluss von Beziehungstypen auf Führungsprototypikalität in Gruppen untersucht und dargestellt. Anhand von 57 Projektgruppen wurde festgestellt, dass Gruppenmitglieder den unsicheren vermeidenden Bindungstyp am ehesten als führungsfähig einstufen. Das heißt, unter bestimmten Voraussetzungen, können auch unsichere Bindungstypen als Führungskraft angesehen werden können. Dementsprechend ist es umso wichtiger, dass Führungskräfte nicht nur einen Stil bevorzugen, sondern sich den Präferenzen ihrer Mitarbeiter anpassen.