

Führen mit Gefühl: Emotionen als Gegenstand psychologischer Führungsforschung und Führungskräfteentwicklung.

Leading with Emotions: Emotions in Psychological Leadership Research and Leadership Development

Ulrich W. Stadelmaier

Themenschwerpunkt Psychologie der Emotionen

Zusammenfassung

Der Beitrag gibt einen Überblick über jüngere Entwicklungen in der psychologischen Führungsforschung, die das Phänomen der Emotion betreffen. Es werden empirische Untersuchungen beschrieben, die auf Prozesse emotionaler Intelligenz, transformationaler Führung und Emotionsarbeit von Führungskräften abheben. Anschließend werden Schlussfolgerungen für die betriebliche Führungskräfteentwicklung abgeleitet sowie praktische Maßnahmen vorgeschlagen.

Abstract

The current article gives an overview over recent developments in psychological leadership research which deal with the phenomenon of emotion. Empirical studies are being described which focus on processes of emotional intelligence, transformational leadership, and emotion work of executives. Practical applications regarding leadership development are suggested.

Die Begriffe „Führung“ und „Emotionen“ in einem Atemzug zu nennen, sorgt bei Personalmanagerinnen¹⁾ und Führungskräften nach wie vor für ein gewisses Maß an Unbehagen. Ein Grund dafür ist, dass Gefühle oftmals als schwer kontrollierbares und damit störendes Beiwerk von Arbeitstätigkeit angesehen werden (Ashforth & Humphrey, 1993, 1995; Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans & May, 2004). Aus der Befürchtung heraus, Gefühle könnten sich als Stolpersteine auf dem Weg zu Unternehmenszielen erweisen, wird nicht selten gefordert: Nicht fühlen, sondern denken!

Innerhalb der wissenschaftlich ausgerichteten Psychologie herrscht allerdings schon seit geraumer Zeit Konsens darüber, dass eine solche Trennung von Kognition und Emotion kaum der empirischen Realität gerecht wird (Birbaumer & Schmidt, 2006; LeDoux &

Griese, 2001). Auch im alltäglichen Arbeitsleben sind Denken und Fühlen miteinander verquickt, woraus sich die Relevanz emotionaler Phänomene für die Arbeits- und Organisationspsychologie (A & O) ableitet (Brief, 2001; Brief & Weiss, 2002; Rubin, Munz & Bommer, 2005; Weiss & Cropanzano, 1996). Systematisch untersucht werden Emotionen in der A & O jedoch erst neuerdings (Briner & Kiefer, 2005). Das gilt speziell auch für ein traditionsreiches Teilgebiet der A & O: die Psychologie der Mitarbeiterinnen-Führung. Demgemäß besteht das Ziel des vorliegenden Beitrags darin, eben diese jüngeren Entwicklungen zu skizzieren. Diese Skizze erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit, wie es etwa im Rahmen einer quantitativen Metaanalyse vonnöten wäre. Vielmehr handelt es sich um eine streitbare subjektive Auswahl eines praktisch tätigen Personalpsychologen, der versucht, alltägliche Erfahrungen von Führungskräften aus der Perspektive der psychologischen Führungsforschung zu beleuchten.

Im ersten Teil des Beitrags werden die Begriffe „Führung“ und „Emotion“ terminologisch fixiert. Im zweiten Teil werden jüngere Arbeiten der psychologischen Führungsforschung inhaltlich geordnet und deren zentrale Befunde beleuchtet. Im dritten Teil wird schließlich auf praktische Implikationen der jüngeren Forschung zu Führung und Emotionen eingegangen.

1. Begriffsbestimmung

Im Zentrum psychologischer Führungsforschung steht die personale Mitarbeiterinnenführung (von Rosenstiel & Wegge, 2004). Darunter verstehen von Rosenstiel und Wegge (2004) „alle unmittelbaren, wechselseitigen und tendenziell eher nicht-symmetrischen Interaktionsprozesse im Dienste der Unternehmensführung“ (S. 495), die sich zwischen Führenden und Geführten abspielen. Führung ist in diesem Sinne die gezielte Beeinflussung