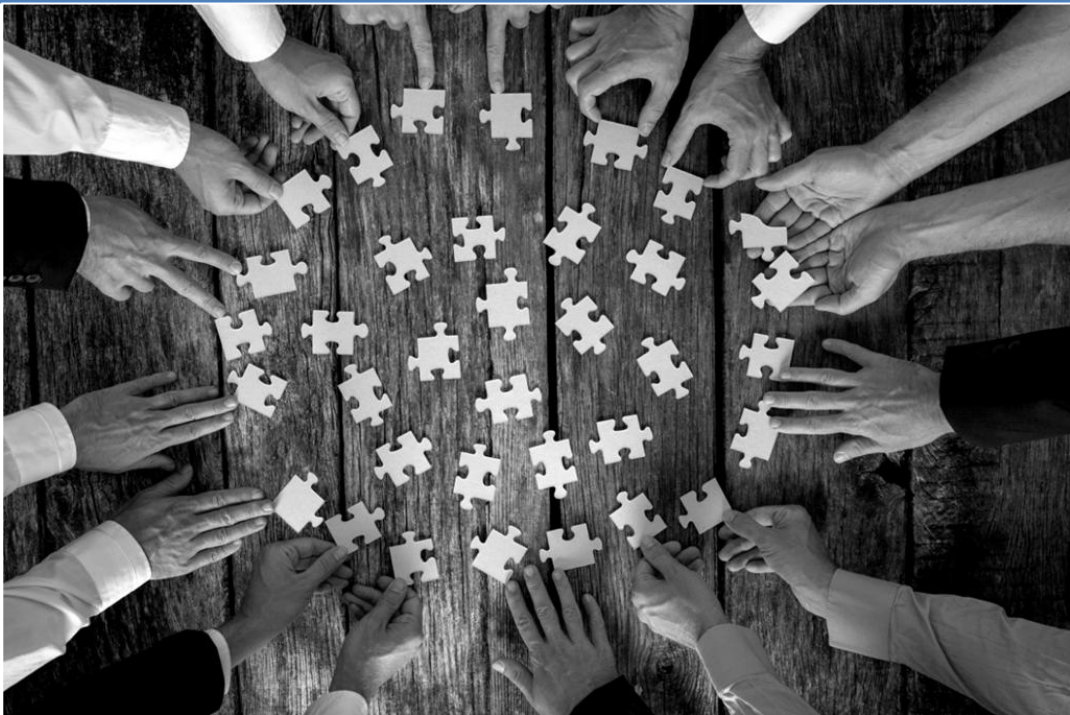


L.I.K.E.[®] – Loyalität, **Identifikation**,
Kompetenz, Exzellenz



Studie für Sie zusammengefasst:

Leonie Fian



Karl Landsteiner Institut für
Human Factors & Human Resources
im Gesundheitswesen



L.I.K.E.[®] Leadership in Healthcare

Loyalität, **I**dentifikation, **K**ompetenz, **E**xzellenz – die Bausteine effektiver Führung.

Auf Basis wissenschaftlicher Forschung und Ergebnissen aktueller empirischer Studien beleuchten wir in den folgenden Artikeln die L.I.K.E.-Konstrukte und deren konkreten Zusammenhang mit organisationalen Outcomes, wie Mitarbeiterzufriedenheit und -gesundheit, Leistung und Effektivität.

I = Identifikation

Die organisationale Identifikation der Führungskraft ist somit ein wichtiger Ansatzpunkt für eine effektivere und gesündere Organisation.

Führungspersonen treffen oft Entscheidungen, welche nicht nur ihr eigenes Wohl betreffen, sondern weitreichende Folgen für MitarbeiterInnen und die gesamte Organisation nach sich ziehen. Um in solchen Situationen nicht nur eigene Interessen zu vertreten und sich individuelle Vorteile zu schaffen versuchen, sondern das kollektive Wohl und eine hohe Gesamtproduktivität zu verfolgen, benötigt es Führungskräfte, die sich für diese Gruppenziele verantwortlich fühlen (Scholl, Sassenberg, Ellemers, Scheepers, & De Wit, 2018).

Wenn Menschen die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe als wichtigen Teil ihres Selbstkonzepts sehen, sich also mit ihr identifizieren, verhalten sie sich gemäß den Gruppeninteressen und des Gruppenwohlergehens (Scholl, et al., 2018). Scholl et al. (2018) kamen in ihrer Studie unter Führungskräften zu dem Ergebnis, dass Führungspersonen, welche sich stark mit der Organisation und der sozialen Gruppe identifizieren, von mehr wahrgenommener Verantwortung berichten. Zudem wurde ein positiver Zusammenhang zwischen erlebter Macht und erlebten Möglichkeiten gefunden, welche bei sich stark mit der Organisation identifizierenden Personen noch verstärkt. Wie sehr soziale Macht die erlebte Verantwortung vorhersagt, ist abhängig vom Grad der Identifikation der Führungsperson mit der gesamten Gruppe und der Organisation.

Führungskräfte mit einem hohen Maß an wahrgenommener Verantwortung wiederum weisen in Studien eine höhere Tendenz auf, den Rat ihrer MitarbeiterInnen in ihre Überlegungen und Entscheidungen einzubeziehen (De Wit, Scheepers, Ellemers, Sassenberg, & Scholl, 2017). Dies wiederum kann zu einer höheren erlebten Autonomie der MitarbeiterInnen führen und auf diesem Wege die Produktivität und Gesundheit in der Organisation steigern.

Die Identifikation der Führungsperson mit der Organisation und ihrem Team ist demnach ein wichtiger, und oft unterschätzter Faktor. Zahlreiche Studien befassen sich mit der Identifikation der MitarbeiterInnen mit der Organisation und ihrer Führungskraft und die Auswirkungen davon, während wenige auf die



organisationale Identifikation des Leaders selbst eingehen. Doch wie sollen sich Angestellte mit einer Organisation, ihren Ideen, Zielen und Leitbildern identifizieren, wenn ihr Vorgesetzter dies nicht tut?

Literaturverzeichnis:

De Wit, F. R. C., Sheepers, D., Ellemers, N., Sassenberg, K. & Scholl, A. (2017). Whether power holders construe their power as responsibility or opportunity influences their tendency to take advice from others. *Journal of Organizational Behavior*, 38 (7), 923-949. <https://doi.org/10.1002/job.2171>

Scholl, A., Sassenberg, K., Ellemers, N., Scheepers, D. & De Wit, F. (2018). Highly identified power-holders feel responsible: The interplay between social identification and social power within groups. *British Journal of Social Psychology*, 57 (1), 112-129. <https://doi.org/10.1111/bjso.12225>