

# Weiterbringende News aus der Neurowissenschaft

## Authentische Führung: Wie Vertrauen und Wohlbefinden das Mitarbeiterengagement stärken.

### Einleitung

Die vorliegende Studie untersucht den Einfluss authentischer Führung auf das Arbeitsengagement von Mitarbeitern. Dabei spielt Vertrauen in die Führungskraft eine zentrale Rolle als vermittelnde Variable, während das Wohlbefinden am Arbeitsplatz als moderierender Faktor betrachtet wird. Die Forschung basiert auf der Theorie der sozialen Kontagion, welche besagt, dass Führungskräfte durch ihr Verhalten Einstellungen und Emotionen ihrer Mitarbeiter beeinflussen können. Die Untersuchung wurde anhand von 476 Hotelangestellten in Dubai durchgeführt, um die theoretischen Annahmen empirisch zu überprüfen.

### Authentische Führung und ihre Dimensionen

Authentische Führung wird in vier wesentliche Dimensionen unterteilt:

1. **Beziehungsdurchsichtigkeit** – Eine offene und ehrliche Kommunikation mit den Mitarbeitern.
2. **Internalisierte moralische Perspektive** – Handeln nach eigenen moralischen und ethischen Grundsätzen.
3. **Ausgewogene Informationsverarbeitung** – Treffen fundierter Entscheidungen durch Berücksichtigung verschiedener Perspektiven.
4. **Selbstbewusstsein** – Ein hohes Maß an Selbsterkenntnis und Reflexion.

Diese Dimensionen sollen dazu beitragen, dass Mitarbeiter ihrer Führungskraft vertrauen und sich stärker mit ihrer Arbeit identifizieren.

## Der Einfluss auf Arbeitsengagement und Vertrauen

Die Studie zeigt, dass insbesondere die Beziehungsdurchsichtigkeit, die internalisierte moralische Perspektive und die ausgewogene Informationsverarbeitung das Arbeitsengagement der Mitarbeiter positiv beeinflussen. Vertrauen in die Führungskraft spielt dabei eine zentrale Rolle, da es die Beziehung zwischen authentischer Führung und Arbeitsengagement vermittelt.

Interessanterweise hat die Dimension „Selbstbewusstsein“ zwar einen positiven Einfluss auf das Vertrauen in die Führungskraft, beeinflusst jedoch das Arbeitsengagement nicht direkt. Dies deutet darauf hin, dass nicht alle Aspekte authentischer Führung denselben Einfluss auf die Motivation der Mitarbeiter haben.

## Die Rolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

Zusätzlich untersucht die Studie, inwieweit das Wohlbefinden am Arbeitsplatz diese Beziehungen verstärkt oder abschwächt. Die Ergebnisse zeigen, dass ein hohes Wohlbefinden die positiven Effekte der Beziehungsdurchsichtigkeit und der ausgewogenen Informationsverarbeitung auf das Arbeitsengagement verstärkt. Mitarbeiter, die sich wohlfühlen, profitieren also stärker von einer authentischen Führung und zeigen ein höheres Engagement für ihre Arbeit.

## Praktische Implikationen

Die Ergebnisse dieser Studie haben wichtige Implikationen für Unternehmen und Führungskräfte. Authentische Führung kann das Vertrauen der Mitarbeiter stärken und deren Engagement erhöhen, was sich langfristig positiv auf die Arbeitsleistung auswirkt. Führungskräfte sollten daher auf eine offene Kommunikation, moralische Integrität und eine ausgewogene Entscheidungsfindung achten. Zudem sollte das Wohlbefinden der Mitarbeiter aktiv gefördert werden, um die positiven Effekte authentischer Führung weiter zu verstärken.

## Fazit

Zusammenfassend zeigt die Studie, dass authentische Führung ein wirksames Mittel zur Förderung von Arbeitsengagement und Vertrauen in die Führungskraft ist. Insbesondere die Beziehungsdurchsichtigkeit, die internalisierte moralische Perspektive und die ausgewogene Informationsverarbeitung spielen dabei eine entscheidende Rolle. Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz kann diese Effekte zusätzlich verstärken, weshalb Unternehmen verstärkt auf ein gesundes und unterstützendes Arbeitsumfeld achten sollten.

-----

## Quellenangabe

Baquero, A. (2023). Authentic Leadership, Employee Work Engagement, Trust in the Leader, and Workplace Well-Being: A Moderated Mediation Model. ResearchGate.