

DER EINFLUSS DER AUTHENTISCHEN FÜHRUNG AUF DIE ÖKONOMISCHE LEISTUNG DES UNTERNEHMENS: EINE STUDIE IM FINANZSEKTOR GEORGIENS

Tinatin Dzotsenidze
Ivane Javakhishvili Staatliche Universität Tbilissi¹

Einleitung

Themen über Leadership haben schon immer das Interesse von Wissenschaftlern geweckt. In den letzten drei Jahrzehnten veröffentlichten Artikeln zufolge ist die Forschung den Führungsstilen in den Jahren 2020–2021 gesteigert. Die Veröffentlichungen konzentrierten sich überwiegend auf Studien zu transformationale und nachhaltige Führung, die jeweils 19,5% aller in diesen Jahren veröffentlichten Artikel ausmachten.

Es sollte betont werden, dass die Forscher 21 verschiedene Führungsarten studiert haben und nur 4,26% davon beziehen sich auf authentische Führungsqualitäten (Piwowar-Sulej & Iqbal, 2023). Unser Interesse an dem Thema ergab sich aus der zuvor erwähnten Tatsache. Authentische Eigenschaften wie Selbsterkenntnis, internalisierte moralische Werthaltungen, ausgeglichene Informationsverarbeitung und Transparente Beziehungsgestaltung (Avolio, Walumbwa & Weber, 2009) (Kernis, 2003) fördern ein offenes und gleichberechtigtes Umfeld im Unternehmen, was zu einer erhöhten Beteiligung der Mitarbeiter führt. Dies wird sich letztendlich auf die Qualität der Ergebnisse und damit auf den Erfolg des Unternehmens auswirken.

Der Führungsstil ist einer der entscheidenden Faktoren für den Erfolg eines Unternehmens. Die Leitung der Teams, die Unterstützung durch den Manager und die Einbindung der Teammitglieder in interne Prozesse tragen alle zur Verbesserung der Qualität ihrer Arbeit bei. Ein Unternehmen, das hohe Ergebnisse erzielt, erzielt auch hohe Gewinne, was seinen Erfolg widerspiegelt (Stanca, 2021).

Zahlreiche Faktoren wirken sich auf den Erfolg eines Unternehmens aus, was es schwierig macht, ihn mit einem einzigartigen Instrument zu messen. Wir sollten jedoch den wichtigsten Aspekt nicht übersehen – die Mitarbeiter. Studien haben gezeigt, dass die Einbindung von Teammitgliedern in die Arbeitsplanung, eine gemeinsame Vision, der Zugriff auf materielle und immaterielle Ressourcen (z. B. Informationen) sowie offene und transparente Beziehungen den Unternehmenserfolg steigern. (Shrestha, 2012).

Es ist bemerkenswert, dass laut Bernard Bass die grundlegenden persönlichen Fähigkeiten der transformationalen Führung die authentischen Führungsqualitäten umfassen. Laut Bass sind transformationale Führer sogenannte Botschafter der Moral und bestimmen daher ihre Anhänger, sich ethisch zu verhalten. Geleitet von allgemein anerkannten und gemeinsam geteilten Werten und moralischen Bestrebungen priorisieren sie „Eigeninteresse“ und streben nach Selbsterkenntnis und Selbstreflexion (Bass, 1999).

Laut einer 2024 veröffentlichten Studie, hat authentische Führung erhebliche Auswirkungen auf die Bildung authentischer Anhänger. Diese Einflüsse können verschiedene

¹ Tinatin Dzotsenidze, PHD Student, Ivane Javakhishvili Staatliche Universität Tbilissi, 1 Ilia Chavchavadze Avenue, E-Mail: tinatindzotsenidze5@gmail.com

Formen annehmen: Vorbildfunktion, Vertrauen, psychologische Sicherheit, Werteverstärkung, Feedback und Entwicklung, authentische Kommunikation, Förderung der Individualität, persönliches Wachstum, ethische Führung und eine gemeinsame Vision. Die vorgestellte Forschung konzentriert sich auf die Entwicklung der Führungsrolle innerhalb des Unternehmens und berücksichtigt dabei die Auswirkungen eines authentischen Führers auf seine Anhänger (Utomo & Rosyidah, 2024).

Um das Thema eingehend zu untersuchen, ist es wichtig, fünf Hauptdimensionen des Erfolgs zu berücksichtigen: 1. Finanzen, 2. Markt, 3. Prozess, 4. Personalentwicklung und 5. Zukunft. Laut einer Studie aus dem Jahr 2001 ist die finanzielle Dimension die zuverlässigste Messgröße, zu der Umsatz, Gewinnmarge, Umsatzwachstum, Cashflow und Nettobetriebsergebnis gehören. (Maltz, Shenhar & Merino, 2001).

Ziel und Forschungsmethode

Während des Forschungsprozesses gingen wir davon aus, dass hohe Finanzgewinne in Unternehmen mit einer verstärkten innerbetrieblichen Kommunikation, einem besseren Zugang zu Informationen und einem authentischen Führungsstil korrelieren. Die Studie wurde in Banken durchgeführt, die in Georgien funktionieren. Ziel war es, herauszufinden, ob authentische Führung vom Arbeitsplatz abhängt und ob der Arbeitsplatz die Intensität von Stresssituationen und das Organisationsklima beeinflusst. Darüber hinaus hielten wir es für wichtig, die wirtschaftliche Effizienz bestehender Banken zu untersuchen und sie mit unseren Forschungsergebnissen zu vergleichen.

Während des Forschungsprozesses wurde ein anonymer Fragebogen verwendet, um den Einfluss authentischer Führungsqualitäten auf die wirtschaftliche Leistung von den Unternehmen zu untersuchen. Der Fragebogen umfasste 78 Fragen. Eintausendvier Befragte nahmen an der Untersuchung teil, was es uns ermöglichte, die Ergebnisse auf alle oben genannten Unternehmen zu verallgemeinern. Die erhaltenen Ergebnisse wurden mit dem Statistikprogramm SPSS verarbeitet. Zur Analyse der erhaltenen Daten wurden die folgenden statistischen Verfahren angewendet: Kreuztabellenanalyse, Chi-Quadrat-Test, statistisches MEAN-Verfahren zum Vergleich von Durchschnittswerten, ANOVA, Kruskal-Wallis-Test usw.

Neben der quantitativen Forschung hielten wir es für wichtig, die von der Nationalbank vorgelegten Daten zu analysieren, um das Einkommen der Banken in Georgien (Daten von 2024) zu untersuchen. Als Ergebnis verglichen wir die Forschungsergebnisse mit der wirtschaftlichen Effizienz der Banken.

Basierend auf den Ergebnissen wurde festgestellt, dass authentische Führung und Zugang zu notwendigen Informationen, was mehr Transparenz impliziert, zum Erfolg dem Unternehmen beitragen. Auch die Anwesenheit von Managern mit authentischen Führungsqualitäten kann zu einer Steigerung der Eigenkapitalrentabilität (ROE) einer Bank beitragen, obwohl dies möglicherweise keinen Gesamterfolg garantiert. Darüber hinaus empfinden die Mitarbeiter den Ergebnissen zufolge weniger Stress, je mehr Manager an der Lösung von Problemen mit dem Team beteiligt sind und den Teammitgliedern gegenüber unterstützendes Verhalten zeigen.

Während des Forschungsprozesses haben wir Teilnehmer befragt, die in Tiflis, der Hauptstadt Georgiens, arbeiten. Dies stellt eine Einschränkung der Forschung dar. Um dies zu mildern, planen wir, zukünftige Forschungen in anderen Regionen

durchzuführen, um eine umfassendere und vergleichender Analyse anzubieten. Jedoch, es ist wichtig anzuerkennen, dass ein erheblicher Teil der georgischen Bevölkerung in der Hauptstadt lebt und arbeitet.

Im Laufe des Forschungsprozesses wurden folgende Hypothesen entwickelt:

H1: Die authentische Führung von Managern hängt maßgeblich vom Arbeitsplatz ab;

H2: Die Möglichkeit, auf die notwendigen Informationen für Mitarbeiter zuzugreifen, hängt vom Arbeitsort ab;

H3: Der Arbeitsort beeinflusst die Häufigkeit von Stresssituationen und die Unterstützung des Vorgesetzten bei deren Bewältigung;

H4: Die Intensität von Stresssituationen hängt von den authentischen Führungsqualitäten des Managers und der Unterstützung des Vorgesetzten bei deren Bewältigung ab;

H5: Der Arbeitsort beeinflusst maßgeblich das Vorhandensein eines positiven Organisationsklimas;

Forschungsanalyse

H1 – Die authentische Führung von Managern hängt maßgeblich vom Arbeitsplatz ab wurde mit Verwendung einer Kreuztabellenanalyse und des Chi-Quadrat-Tests gemessen. Die Variable der authentischen Führungskompetenz wird durch Datentransformation abgeleitet, indem eine neue Variable basierend auf den entsprechenden Untervariablen berechnet wird. Ein authentischer Leiter kann einen erheblichen positiven Einfluss auf die Motivation und Leistung der Mitarbeiter haben, was direkt mit der wirtschaftlichen Effizienz der Organisation in Verbindung gebracht werden kann. Daher waren wir während des Forschungsprozesses daran interessiert, wie die Befragten die authentischen Führungskompetenzen ihres Managers bewerten.

Wir haben das statistische MEAN-Verfahren zum Vergleich von Durchschnittswerten verwendet, um die zweite Hypothese zu testen – **H2: Die Fähigkeit der Mitarbeiter, auf die notwendigen Informationen zuzugreifen, hängt vom Beschäftigungsort ab**. Die abhängige Variable ist die Möglichkeit, auf wesentliche Informationen für Mitarbeiter zuzugreifen, und der Faktor ist das Unternehmen (Arbeitsort).

Basierend auf der Datenanalyse können wir den Schluss ziehen, dass die zweite Hypothese nicht bestätigt ist. Je nach Beschäftigungsort ist die Möglichkeit, für den Arbeitnehmer die notwendigen Informationen zu erhalten, durch eine ähnliche Tendenz gekennzeichnet.

Der Kruskal-Wallis-Test wurde angewendet, um die dritte Hypothese zu testen – **H3: Der Arbeitsplatz beeinflusst die Häufigkeit von Stresssituationen und die Unterstützung des Vorgesetzten bei der Bewältigung dieser Situationen**. Nach den Chi-Quadrat-Testergebnissen ist ersichtlich, dass die Variable Arbeitsort einen statistischen Zusammenhang mit beiden abhängigen Variablen aufweist.

Hypothese **H4: Die Intensität von Stresssituationen hängt mit den authentischen Führungsqualitäten der Führungskraft und der Unterstützung des Vorgesetzten bei der Bewältigung von Stresssituationen zusammen** – wurde durch eine Regressionsanalyse getestet, wobei die abhängige Variable lautet: „Wie oft befinden Sie sich in einer Stresssituation?“ am Arbeitsplatz?“ und die Prädiktoren: „Hilft Ihr Vorgesetzter Ihnen, mit Stresssituationen umzugehen?“ und „Ein Manager mit authentischen

Führungsqualitäten“. Die aus der Regressionsanalyse gewonnene Varianzanalysetabelle (ANOVA) zeigt, dass die ausgewählten Daten mit einem statistischen Signifikanzniveau von 0,01 ($P_Wert < 0,001$) von hoher Zuverlässigkeit sind.

Die **H5: Der Arbeitsort beeinflusst das Vorhandensein eines positiven Organisationsklimas erheblich** wurde mittels Kreuztabellenanalyse und Chi-Quadrat-Test getestet. Die folgenden Unternehmen mit dem höchsten Prozentsatz eines positiven Organisationsklimas zu beobachten sind: ProCredit Bank, Tera Bank, Liberty Bank, PASHA Bank/Re|Bank.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Unsere Forschung zielte darauf ab, den Einfluss authentischer Führung auf den Unternehmenserfolg zu bewerten. Zunächst untersuchten wir die Häufigkeit von Managern mit authentischen Führungsqualitäten bei den wichtigsten operativen Banken in Georgien. Wir identifizierten auch mehrere andere Faktoren, die zum Unternehmenserfolg beitragen, darunter die Einbindung des Managers in die Arbeit der Teammitglieder, Unterstützung, Offenheit in Beziehungen und Zugang zu notwendigen Informationen innerhalb der Organisation. Darüber hinaus ermittelten wir die Einschätzung des Organisationsklimas durch die Befragten und ihre Wahrnehmung eines stressigen Arbeitsumfelds.

Wir verwendeten die Eigenkapitalrendite (ROE) der Banken, um den Unternehmenserfolg zu bewerten. Laut Harvard Business School wird die ROE gemessen, um klarzumachen, wie effektiv ein Unternehmen Eigenkapitalinvestitionen nutzen kann, um Gewinne für Investoren zu erzielen. Die Finanzdaten der in der Studie vorgestellten Banken stammen aus dem im Juli 2024 veröffentlichten Bericht der Nationalbank von Georgien. Auf der Grundlage der Ergebnisse wurde festgestellt, dass authentische Führung und Zugang zu notwendigen Informationen, was mehr Transparenz impliziert, zum Erfolg der Organisation beitragen. Darüber hinaus hängt das Stressniveau der Mitarbeiter von der Unterstützung durch ihre Manager ab. Je mehr Einbindung und Unterstützung die Mitarbeiter beim Ansprechen von Problemen erhalten, desto weniger Stress empfinden sie. Dies wiederum wirkt sich positiv auf das allgemeine Organisationsklima aus.

Die Anwesenheit von Managern mit authentischen Führungsqualitäten kann zu einer Steigerung der Eigenkapitalrentabilität (ROE) einer Bank beitragen, obwohl dies möglicherweise keinen Gesamterfolg garantiert. Beispielsweise, belegt die Procredit Bank den zweiten Platz bei der Anzahl authentischer Führungskräfte, aber nur den siebten Platz bei der ROE-Bewertung. Dies weist darauf hin, dass authentische Führung allein keinen Organisationserfolg garantiert. Auf der anderen Seite belegt die Liberty Bank den siebten Platz bei authentischer Führung, aber den dritten bei der ROE, was darauf hindeutet, dass auch andere Faktoren als authentische Führung eine bedeutende Rolle spielen können. Dies liegt daran, dass die erwähnte Bank die Renten- und Sozialleistungstransaktionen in Georgien durchführt. Infolgedessen wird ihre finanzielle Leistung wahrscheinlich bis zu einem gewissen Grad von diesem Faktor beeinflusst.

Es gibt einen klaren positiven Trend beim Erfolg von Banken und beim Zugang zu den erforderlichen Informationen innerhalb der Organisation. Darüber hinaus ist die quantitative Beziehung zu authentischer Führung sichtbar. Zusammenfassend lässt sich sagen,

dass die Indikatoren für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens umso höher sind, je mehr Informationen den Mitarbeitern zur Verfügung stehen, was ein Merkmal authentischer Führung ist.

Den Ergebnissen zufolge empfinden die Mitarbeiter weniger Stress, je mehr Führungskräfte an der Lösung von Problemen mit dem Team beteiligt sind und unterstützendes Verhalten gegenüber Teammitgliedern zeigen. Dies trägt zu einem positiven Arbeitsklima bei und erhöht wahrscheinlich die Mitarbeiterzufriedenheit, die für den Unternehmenserfolg entscheidend ist. Es ist erwähnenswert, dass die fünf Top-Unternehmen kleine Banken sind. Das hohe Maß an Managerbeteiligung bei kleinen Banken ist auf weniger Bürokratie, vereinfachte hierarchische Kommunikation und Einfluss durch internationales Management mit europäischer Erfahrung zurückzuführen.

Der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens ist noch lange keine Garantie für ein gesundes Organisationsklima. In diesem Fall übernehmen internationale Banken die Führung, was darauf hindeutet, dass das europäische Management über umfangreiche Erfahrung und Kenntnisse in der Entwicklung einer Unternehmenskultur verfügt. Georgische Banken sollten sich bemühen, härter zu arbeiten und internationales Wissen zu integrieren. Der Führungsstil beeinflusst maßgeblich die Einstellung der Mitarbeiter, ihr Engagement innerhalb der Organisation und in gewissem Maße das positive Arbeitsumfeld. Der Erfolg der Organisation wird durch die Verwendung eines authentischen Führungsstils erheblich gesteigert. Daher muss jede Organisation sicherstellen, dass Personen mit authentischen Führungsqualitäten in Führungspositionen berufen werden, und es sollten ausreichende Ressourcen bereitgestellt werden, um diese entscheidenden Fähigkeiten zu entwickeln.

Als Empfehlung raten wir dem Finanzsektor, Manager mit authentischen Führungsqualitäten vorrangig einzustellen und zu entwickeln. Darüber hinaus sollten sie den Führungsstil internationaler Banken untersuchen. Dies wird dazu beitragen, das Organisationsklima und die Stressmanagementindikatoren in georgischen Banken in Zukunft zu verbessern. Es wäre interessant, die Faktoren zu erforschen, die zu einem positiveren Organisationsklima in Banken mit internationaler Führung beitragen. Gleichzeitig ist es wichtig, in den regionalen Niederlassungen der Organisationen Forschung zu betreiben. Es ist interessant, ob regionale Lage und kulturelle Unterschiede diese Ergebnisse beeinflussen.