

Geleitwort

Die Arbeit von Frau Bruckner beschäftigt sich mit einem aktuellen, theoretisch wie praktisch relevanten Thema, das sich in eine Reihe von Forschungsarbeiten an dieser Fakultät zum Thema des Vertrauens in und von Unternehmen einfügt. Die Frage danach, welche Determinanten Intraorganisationales Vertrauen beeinflussen und wie es im Zeitablauf wirksam wird, ist bisher nur konzeptionell und teilweise aufgegriffen worden, so dass hier eine Forschungslücke empirisch geschlossen oder zumindest verkleinert wird.

Auf einer umfangreichen Literaturgrundlage werden die Forschungsfragen abgeleitet, in den betriebswirtschaftlichen Zusammenhang gestellt und die Vorgehensweise methodisch gut begründet. Hier ist vor allem auf das von der Verfasserin entwickelte Modell der Vertrauenskurve hinzuweisen, das sich auf „Critical Incidents“ stützt. In der Erhebung wird festgestellt, dass die generelle Vertrauensdisposition auf den organisationalen Kontext übertragen wird; diese verbreitete Annahme wird hier bestätigt. Bei den Determinanten stellt sich heraus, dass die bisher in der Literatur diskutierten Determinanten nicht ausreichen, sondern dass weitere hinzutreten und deren Bedeutung eine klare Rangordnung hat. Damit wird die Theorie Intraorganisationales Vertrauens einen Schritt weiter gebracht. Als weiterer wichtiger Befund wird festgestellt, dass die Vertrauensentwicklung im Zeitablauf mindestens drei unterschiedliche typische Verläufe aufweist (von hoch nach niedrig, von niedrig nach hoch und von hoch über ein Tal zu hoch). Der Befund, dass viele Probanden mit einem hohen Vertrauen beginnen, zeigt auf, dass die vielfach geäußerte Auffassung, Vertrauensbeziehungen begännen bei Null sich so nicht halten lässt.

In der anschließenden Diskussion der Befunde wird noch einmal verdeutlicht, dass die Elemente der Unternehmenskultur – gelebte Werte – ein wesentliches Element der Vertrauensentstehung darstellen. Außerdem wird sichtbar gemacht, dass die Vorbereitungs- und Eintrittsphase wesentliche Einflüsse auf das Vertrauen hat; d.h. eine gute Vorbereitung und eine „Willkommenskultur“ verbessern deutlich das Vertrauen der neuen Mitarbeiter. Dazu gehören sowohl personale als auch strukturelle Elemente, d.h. sowohl das Verhalten von Kollegen und Führungskräften als auch organisatorische Rahmenbedingungen oder auch Defizite.

Ich wünsche dieser wohlfundierten Arbeit die verdiente positive Aufnahme in Theorie und Praxis.

Professor Dr. Egbert Kahle
Leuphana Universität Lüneburg



<http://www.springer.com/978-3-658-13491-4>

Organisationales Vertrauen initiieren
Determinanten des intraorganisationalen Vertrauens
von Beschäftigten in Großunternehmen

Bruckner, B.K.

2016, XIX, 207 S. 22 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-13491-4