

1 Einleitung

Unternehmen agieren in einer Wirtschaft, die sich durch einen hohen strukturellen Wandel, durch Globalisierung sowie den vermehrten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien auszeichnet. Während der strukturelle Wandel die Veränderungen „von arbeits- und kapitalintensiven zu informations- und wissensintensiven Aktivitäten“ (North, 2011, S. 14) hervorruft, beschleunigt die Globalisierung die weltweiten Lernprozesse, sodass Wettbewerber immer schneller in den Markt eintreten können. Die Informations- und Kommunikationstechnologien erleichtern zudem den Abschluss von Transaktionen und „schaffen weltweit[...] Informationstransparenz“ (North, 2011, S. 15). Die wissensorientierte Unternehmensführung sieht sich daher mit der entscheidenden Aufgabe konfrontiert, „aus Informationen Wissen zu generieren und dieses Wissen in nachhaltige Wettbewerbsvorteile umzusetzen, die als Geschäftserfolge messbar werden“ (North, 2011, S. 11). Dies rückt die Bedeutung qualitativ hochwertiger Führungskräfte und damit die Frage in den Vordergrund, welche Führungsstile am besten geeignet sind um die Mitarbeiter zu motivieren, ihr Wissen effizient im Sinne des Unternehmens einzusetzen. Demzufolge haben sich vor allem mit Beginn des 20. Jahrhunderts diverse Forschungsströme etabliert, die den Zusammenhang der Führungsstile und der Effizienz der Unternehmen untersuchen (vgl. Hungenberg & Wulf, 2015, S. 308). Doch neben der Relevanz des Generierens neuen Wissens aus Informationen und optimalen Einsatzes bestehenden Wissens durch die effiziente Führung der Mitarbeiter, kommt auch der Sicherung des Wissens – vielmehr der Informationen – eine gesteigerte Aufmerksamkeit zuteil. Denn geraten Informationen an unbefugte Dritte, kann dies zu nachhaltigen Schäden für das Unternehmen führen und im schlimmsten Fall den Verlust der Wettbewerbsfähigkeit zur Folge haben. Somit kommt der Gewährleistung der Informationssicherheit eine enorme Tragweite zu (vgl. Königs, 2013, S. 148f.). Die Verknüpfung der aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse der beiden Komponenten Führungsstil und Informationssicherheit stehen in Form eines Literatur Reviews im Fokus dieser Arbeit. „A review of prior, relevant literature is an essential feature of any academic project. An effective review creates a firm foundation for advancing knowledge. It facilitates theory development, closes areas where a plethora of research exists, and uncovers areas where research is needed.“ (Webster & Watson, 2002, S. xiii). Im Bereich der Leadership-Forschung ist eine Mannigfaltigkeit an Reviews nachzuweisen, während die Anzahl Reviews in der Leadership Style-Forschung auf den untersuchten Zeitraum von 2010 bis 2015 auf einige wenige begrenzt ist (vgl. u.a. Birasnav, 2014; Parris & Peachey, 2013). Dieser Artikel ist in dem genannten Zeitraum das einzige Literatur Review, welches sich eingehend mit der Wechselwirkung zwischen Führungsstil und Informationssicherheit auseinandersetzt. Somit leistet sie einen werthaltigen Beitrag für die Wissenschaft in Form der Darstellung des aktuellen Wissensstands sowie des Aufzeigens von Forschungslücken in diesem Bereich. Hierauf aufbauend sollen die folgenden zwei Forschungsfragen beantwortet werden:

- *Wie ist der aktuelle Forschungsstand im Bereich der Führungsstile?*
- *Welcher Ausblick kann gegeben werden für die Informationssicherheitsforschung im Kontext der Führungsstile?*

Verknüpfung der beiden Bereiche der Informationssicherheits- und Leadership- Forschung gemacht. Ein vielversprechender Forschungsbereich ist somit gegeben, der im Laufe der kommenden Jahre vermehrt Berücksichtigung finden sollte.

6 Limitationen und Fazit

Das vorgelegte Literatur Review ist naturgemäß einigen Limitationen unterworfen. So kann lediglich in jungen oder forschungsarmen Wissenschaftsgebieten eine umfassende und abschließende Übersicht des gesamten Forschungsstandes geliefert werden. Da es sich bei der Leadership-Forschung um einen hoch frequentierten Forschungsbereich handelt und noch dazu sowohl die Leadership-Forschung als auch die Informationssicherheitsforschung interdisziplinärer Natur sind, mussten – das Literatur Review limitierend – Einschränkungen hinsichtlich der einzubeziehenden Artikel vorgenommen werden. So wurde die Wahl der Artikel auf einen begrenzten Zeitraum von 2010 bis 2015 festgelegt, sodass Forschungserkenntnisse aus den Jahren vor 2010 keine Berücksichtigung fanden. Als ein weiteres Kriterium reduzierte die Sprache (englisch und deutsch) die Menge, obwohl möglicherweise in anderssprachigen Kulturen ebenfalls relevante Artikel publiziert wurden. Obwohl diverse Journal-Datenbanken in die Suche einbezogen wurden und jenen in Übereinstimmung zu den Erwartungen von Webster & Watson verschiedenen Disziplinen zuzuordnen sind, konnten dennoch nicht alle Datenbanken Berücksichtigung finden. Schlussendlich begrenzte das Suchwort Leadership Style ebenfalls die Anzahl an Artikeln. Für einen umfassenden Überblick über die Leadership-Forschung ist diese Maßnahme zu meiden, doch ergab sich jene zum einen als logische Schlussfolgerung aus der Entwicklung der Leadership-Forschung der letzten Jahrzehnte und zum anderen als Notwendigkeit, um die Ergebnisse im Rahmen dieses Artikels bewältigen zu können. Die Einführung des 5%-Kriteriums zur Aufnahme der Führungsstile als Untersuchungseinheiten in die Konzept-Matrix schloss wiederum einzelne Erkenntnis von der Behandlung im Review aus. Gleichzeitig ermöglichte dies die Synthese der Ergebnisse verschiedener Untersuchungseinheiten über das verbindende Element Untersuchungseinheit Führungsstil. Als letzten limitierenden Aspekt wäre die Identifikation und Ableitung der Konzepte zu nennen, nach welchen das Literatur Review strukturiert wurde. Wären die Forschungserkenntnisse homogener und die Untersuchungseinheiten der Artikel kongruenter, dann wäre eine präzisere Wahl der Konzepte möglich. Zudem unterliegt die Aufstellung der Konzepte ebenfalls naturbedingt einem Verfasser-Bias, da eine alleinige Lösung nicht existiert und somit eine gewisse Austauschbarkeit gegeben ist.

Die Relevanz der Ressource Wissen für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen auf der einen Seite und die zunehmende Nutzung von Informations- und Kommunikationssystemen im Zuge der Digitalisierung auf der anderen Seite hebt die Notwendigkeit eines umfassenden Informationssicherheitsmanagements hervor. Die Gewährleistung der Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit dieses Wissens in Form von Daten und Informationen gewinnt somit zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig sind die Besitzer dieses Wissens, die Mitarbeiter, derart zu führen, dass sich aus dem Wissen Wettbewerbsvorteile für das Unternehmen ergeben. In diesem Artikel wurde konkret untersucht, inwieweit die einzelnen Führungsstile der transformationalen, transaktionalen, und laissez-fairen Führung tatsächlich als Erfolgsfaktoren auf verschiedene Untersuchungseinheiten im Allgemeinen und auf die Informationssicherheit im Besonderen zu bewerten sind. Es hat sich gezeigt, dass die Forschung der

letzten fünf Jahre sehr weitreichend und vielseitig geschäftig ist. Der ersten Forschungsfrage nachgehend, wie der aktuelle Forschungsstand im Bereich der Führungsstile zu bewerten ist kann zunächst auf die Vielzahl an untersuchten Forschungsstilen allein im Zeitraum von lediglich fünf Jahren verwiesen werden. Auch wenn sich einige Führungsstile ergänzen oder sogar überschneiden, belegt dieses Ergebnis, dass die Führungsstilforschung noch keinen allgemein anerkannten Forschungsstil akzeptiert bzw. jene die Realität stets nur bedingt abbilden. Das Review zeigt, dass der transformationale Führungsstil im Fokus der Forschung steht. Über die Hälfte der Artikel (55 %) untersuchten diesen Führungsstil und auch der transaktionale Führungsstil wurde von etwa einem Drittel der sondierten Artikel behandelt. Mit Ausnahme eines Artikels zeigte sich der transformationale Führungsstil dem transaktionalen gegenüber überlegen und führte zu einer höheren Ausprägung der untersuchten Faktoren. Die Ausnahme bezog sich auf eine Studie aus der Produktionsbranche (vgl. Bhat et al., 2012, S. 363). Hier kann gemutmaßt werden, dass in diesem Sektor die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter und das Steigern der Motivation jener weniger relevant ist und strenge Leistung-Gegenleistungs-Vereinbarungen vorteilhafter sind. Zusammengefasst kann aus der theoretischen Herleitung heraus die Notwendigkeit der Steigerung des Forschungsaufkommens in diesem Bereich begründet werden. Empirisch konnten jedoch nur wenige Erkenntnisse in der Zeitspanne von 2010 bis 2015 gesammelt werden.

Literatur

Abd El Majid, E. & Cohen, A. (2015). The Role of Values and Leadership Style in Developing OCB Among Arab Teachers in Israel. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 36, No. 3, S. 308-327.

Abernethy, M. A., Bouwens, J. & van Lent, L. (2010). Leadership and Control System Design. *Management Accounting Research*, Vol. 21, No. 1, S. 2-16.

Abualrub, R. F. & Alghamdi, M. G. (2012). The Impact of Leadership Styles on Nurses' Satisfaction and Intention to Stay Among Saudi Nurses. *Journal of Nursing Management*, Vol. 20, No. 1, S. 668-678.

Acar, A. Z. (2012). Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 58, No. 1, S. 217-226.

Ahmad, Z. A. (2012). Leading Innovation: A Matter of Style. In: *International Conference on Innovation, Management and Technology Research (ICIMTR2012)*, 21-22 May, 2012, Malacca, Malaysia, S. 716-721.

Akilli, H. S., Alkaya, A., Akilli, H. & Kizilboga, R. (2014). The Relationship Between Perceived Academic Leadership Style and Support for Strategic Planning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 143, No. 1, S. 897-901.

Aliakbari, M. & Darabi, R. (2013). On The Relationship Between Efficacy of Classroom Management, Transformational Leadership Style, and Teachers' Personality. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 93, No. 1, S. 1716-1721.