



THE CENTER FOR LEADERSHIP AND
BEHAVIOR IN ORGANIZATIONS



Karl Schlecht
Stiftung

IDENTITY LEADERSHIP UND VERTRAUEN

Forschungsübersicht Psychologie: Kira Bibic



Forschungsübersicht Kira

Bisherige Forschung

- Wie entsteht Vertrauen?
- Was sind die Auswirkungen von Vertrauen?
- Welche Rolle spielt Führung?
- Spielt der Kontext eine Rolle?
 - Unternehmen oder Politik?
- Spielt die Unternehmensgröße eine Rolle?

Aktuelle Forschung

- Boundary Conditions/Grenzbedingungen von Identity Leadership
- Unter welchen Bedingungen funktioniert Identity Leadership weniger wirksam?



Was ist Vertrauen?

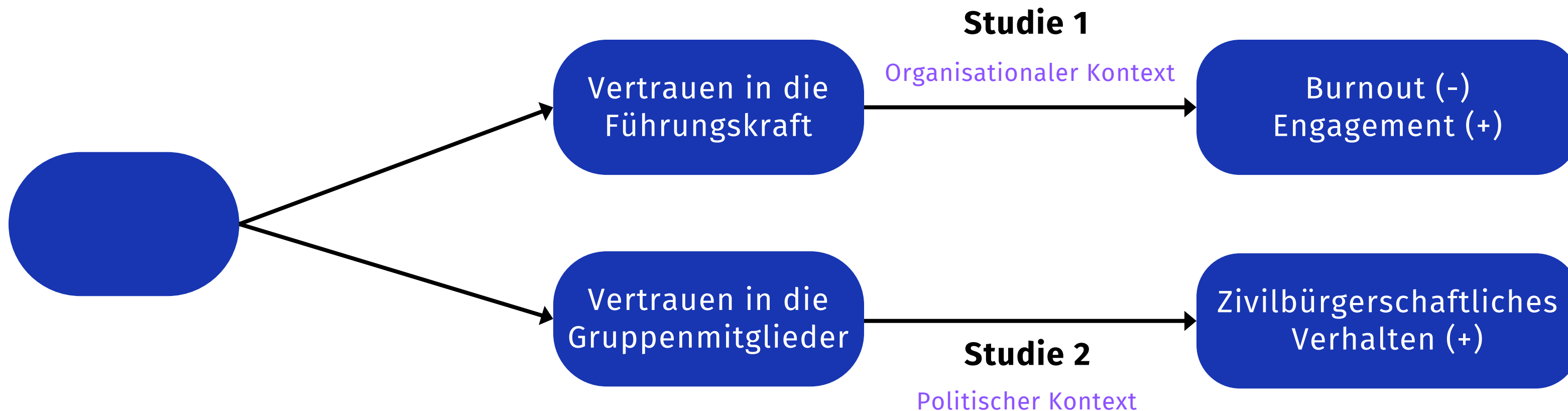
Psychologische Definition: Rousseau et al. (1998)

“Vertrauen ist der psychologische Zustand, der durch die Absicht gekennzeichnet ist, sich verletzlich zu machen, basierend auf positiven Erwartungen hinsichtlich des Verhaltens einer anderen Person oder Gruppe.”



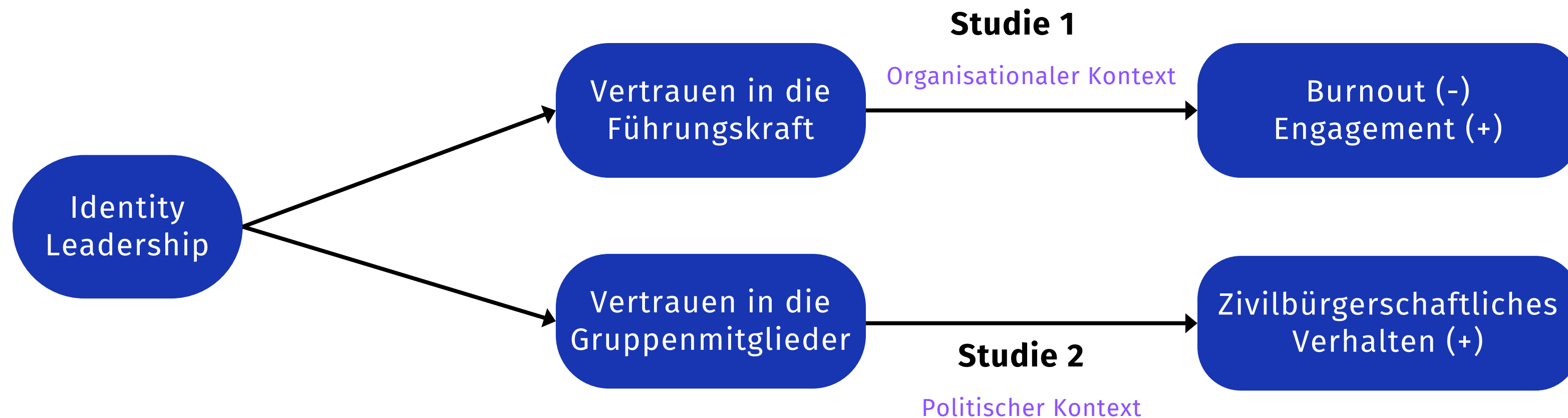
Bisherige Forschungsübersicht: 2 Studien

Vertrauen auf zwei Ebenen in zwei Kontexten



Bisherige Forschungsübersicht: 2 Studien

Vertrauen auf zwei Ebenen in zwei Kontexten



Wie entsteht Vertrauen?



THE CENTER FOR LEADERSHIP AND
BEHAVIOR IN ORGANIZATIONS



Karl Schlecht
Stiftung

Identity Leadership

Gemeinsame soziale Identität

“Gefühl von Wir und
Uns”

Die Führungskraft, die ich einschätze

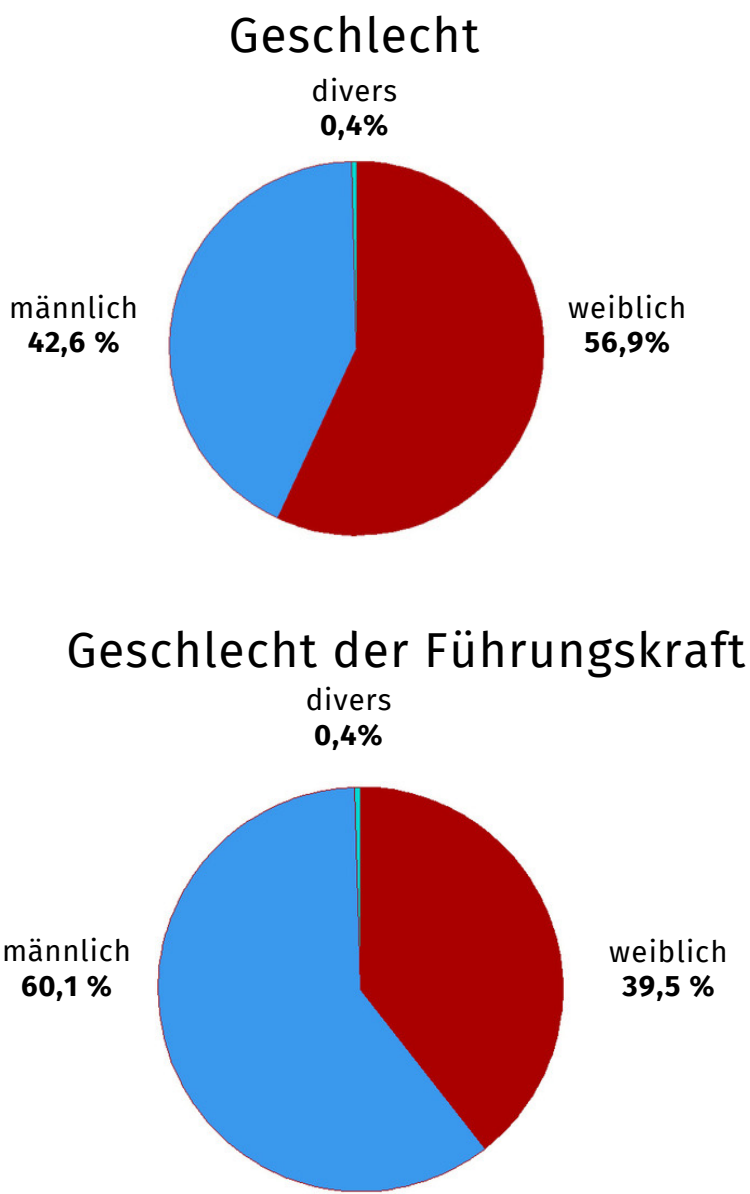
- ...verkörpert wofür das Team steht.
- ...setzt sich für das Team ein.
- ...schafft ein Gefühl des Zusammenhalts im Team.
- ...denkt sich Aktionen aus, die das Team zusammenbringen.



Identity Leadership und Vertrauen

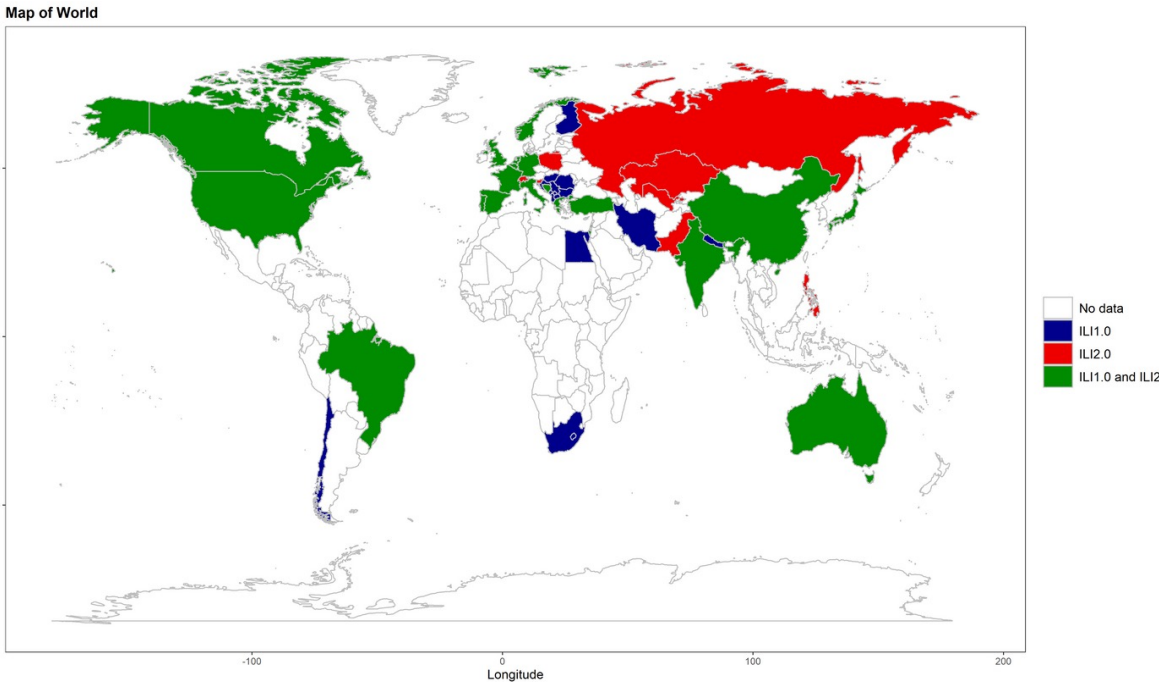
Studie 1 & Studie 2

Informationen über die Stichprobe: N = 7855



Altersgruppe	N	%
18-25	1429	18,2 %
26-35	2627	33,4 %
36-45	1869	23,8 %
46-55	1362	17,3 %
56+	568	7,2 %

Stichprobe von 29 Ländern



Identity Leadership und Vertrauen

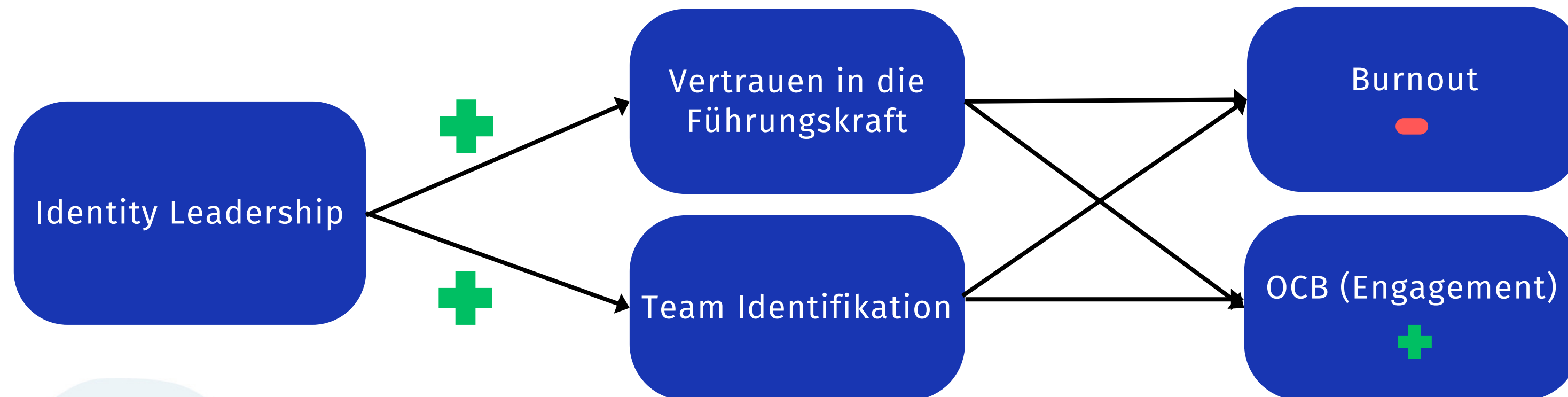


THE CENTER FOR LEADERSHIP AND
BEHAVIOR IN ORGANIZATIONS



Karl Schlecht
Stiftung

Zentrale Erkenntnisse: **Studie 1 (Organisationaler Kontext)**



Bibic, K., Frenzel, S. B., Kerschreiter, R., Wilson-Lemoine, J., Steffens, N., Haslam, S. A., ... & van Dick, R. (2025). The value of leaders we trust and leaders who make us stronger: Exploring the distinct contributions of different components of identity leadership to group member outcomes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13684302251341818.
<https://doi.org/10.1177/13684302251341818>



Identity Leadership und Vertrauen

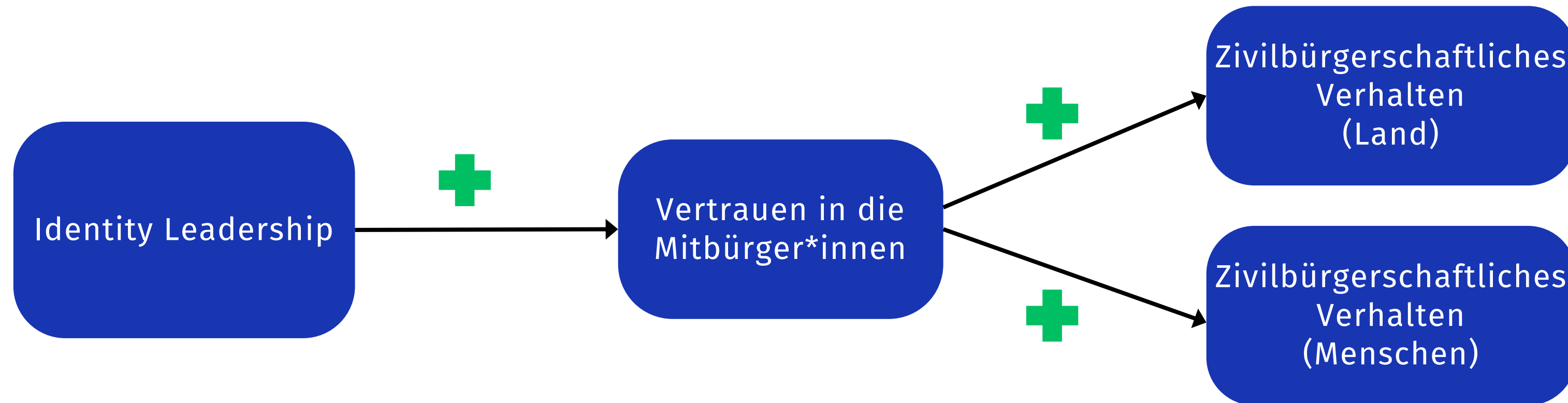


THE CENTER FOR LEADERSHIP AND
BEHAVIOR IN ORGANIZATIONS



Karl Schlecht
Stiftung

Zentrale Erkenntnisse: **Studie 2 (Politischer Kontext)**



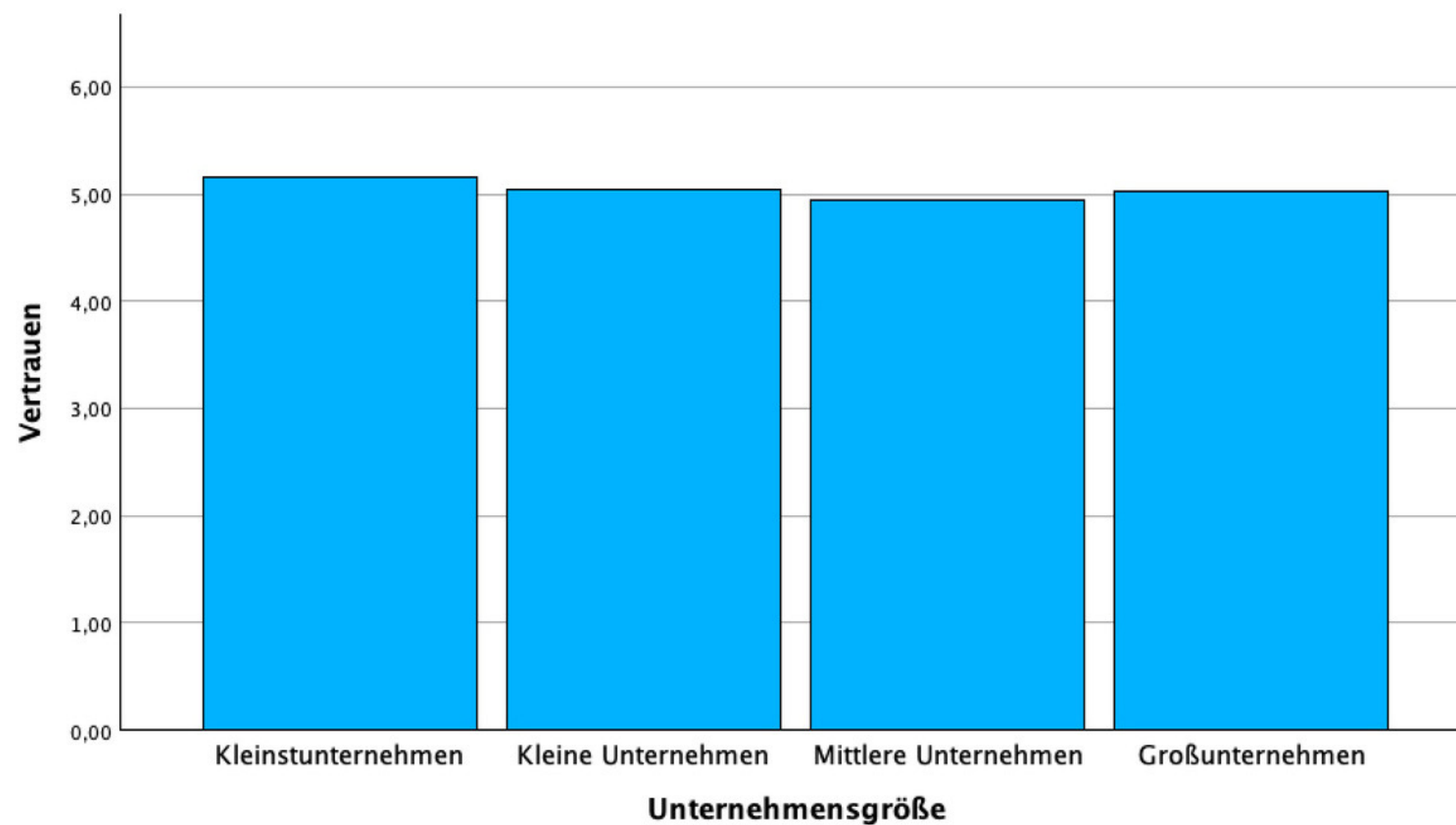
Wie wirkt sich Vertrauen unterschiedlich je nach Firmengröße aus?

Übersicht der Größenklassen Statistisches Bundesamt (2024)

Größeklasse	Tätige Personen	Jahresumsatz
Kleinstunternehmen	bis 9	und bis 2 Mill. EUR
Kleine Unternehmen	bis 49	und bis 10 Mill. EUR
Mittlere Unternehmen	bis 249	und bis 50 Mill. EUR
Großunternehmen	über 249	oder über 50 Mill. EUR

Wie wirkt sich Vertrauen unterschiedlich je nach Firmengröße aus?

Zentrale Erkenntnisse (N = 7855)



Unternehmensgröße	N	M	SD
Kleinstunternehmen	999	5.159	1.470
Kleine Unternehmen	1297	5.049	1.636
Mittlere Unternehmen	1924	4.949	1.636
Großunternehmen	3583	5.028	1.606

Grenzbedingungen von Identity Leadership?



THE CENTER FOR LEADERSHIP AND
BEHAVIOR IN ORGANIZATIONS



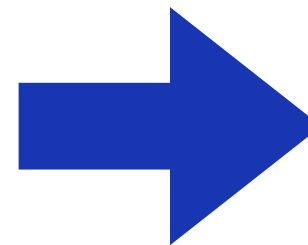
Karl Schlecht
Stiftung

Mixed-Method Ansatz - 2 Studien

Studie 1 (N = 110) Qualitative Erhebung: Vignetten-Studie

Low vs. High IL Vignette

- Offene Fragen zum Führungsstil
- Welche Aspekte des Führungsstils könnten potenziell problematisch sein?



Studie 2 (N = 358) Quantitative Erhebung: Feldstudie (Fragebogenstudie)

Erhebung der Grenzbedingungen

- Identity Leadership
- Bedürfnis nach Autonomie
- Bedürfnis nach Einzigartigkeit
- Bedürfnis nach Abgrenzung
- Arbeitsbezogene Variablen

Grenzbedingungen von Identity Leadership?

Zentrale Erkenntnisse: **Studie 1**

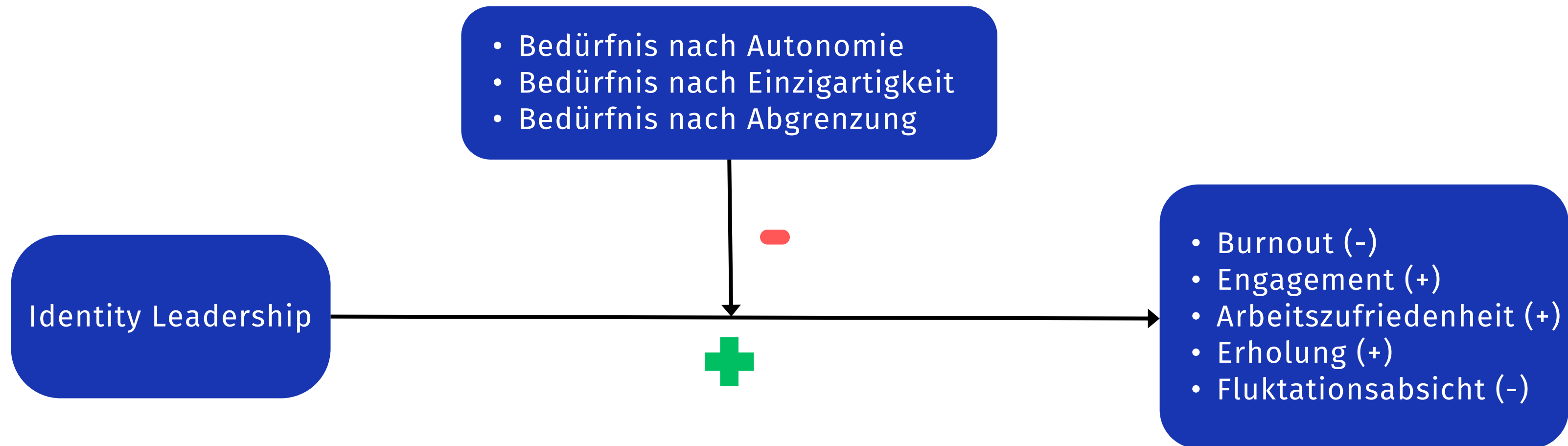
“Bei Personen, die gerne sehr eigenständig arbeiten, könnte das in einer Art Bevormundung enden.”

“Gruppenevents gehen meist bis abends und das geht auf Kosten meiner Freizeit.”

“Es geht mir zu viel um das Team und zu wenig um die einzelnen Personen.”

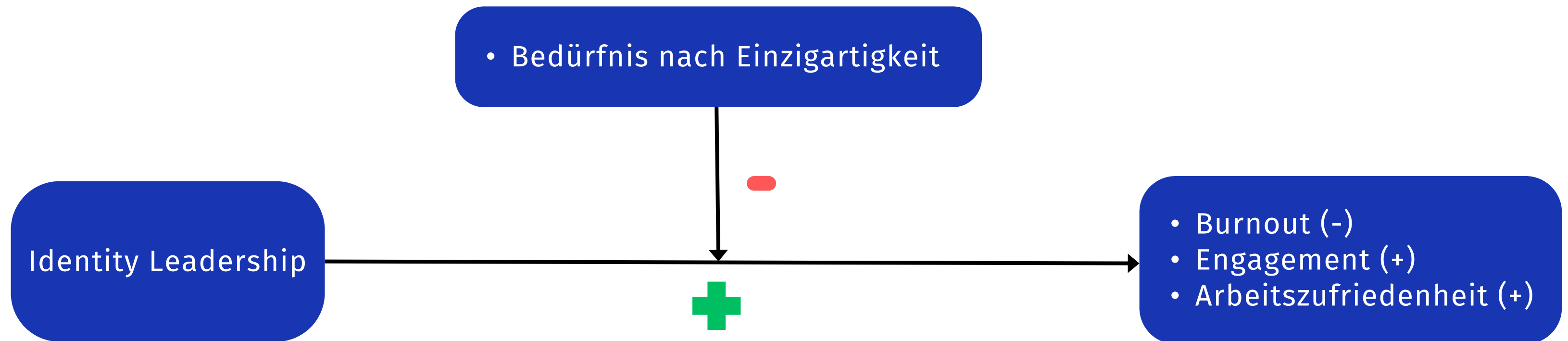
Grenzbedingungen von Identity Leadership?

Theoretisches Modell: Studie 2



Grenzbedingungen von Identity Leadership?

Zentrale Erkenntnisse: Studie 2



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

