

The Dual Perspectives of Bad News Delivery: Identity Threat and Psychological Contract Violation in Leaders and Employees

Claudia C. Kitz¹; Heiko Breitsohl¹ & Kai C. Bormann²

¹Institut für Organisation, Personal, und Dienstleistungsmanagement, Universität
Klagenfurt

²Lehrstuhl für BWL, insb. Human Resource und Family Business Management,
Universität Bielefeld

Ziel des Projekts ist es, die Überbringung von schlechten Nachrichten in Organisationen sowie dessen Implikationen für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zu untersuchen. Diese betreffen aus Sicht der Führungskräfte, in ihrer Rolle als Überbringer*in der schlechten Nachricht, einen befürchteten Imageverlust, sowie aus Sicht der Mitarbeiter*innen, in ihrer Rolle als Empfänger*innen der schlechten Nachricht, einen Verstoß gegen den psychologischen Vertrag. Anhand einer Reihe von Experimenten werden Faktoren wie die Beziehungsqualität zwischen der Führungskraft und dem/der Mitarbeiter*in, die bisherige Leistung des/der Mitarbeiter*in, sowie der Inhalt der schlechten Nachricht (Kündigung oder keine Beförderung) variiert und deren Auswirkungen aus Führungskräfte- und Mitarbeiter*innensicht erhoben. Die vorläufigen Ergebnisse, basierend auf einer Stichprobe von 312 Proband*innen (davon jeweils 156 Führungskräfte/Mitarbeiter*innen), belegen die negativen Auswirkungen der Überbringung von schlechten Nachrichten auf (1) den befürchteten Imageverlust von Führungskräften sowie (2) den wahrgenommenen Verstoß gegen den psychologischen Vertrag aus Sicht der Mitarbeiter*innen. Zudem erweist sich der Grad an wahrgenommener prozeduraler Gerechtigkeit als eine essentielle Komponente dieses Zusammenhangs. Damit unterstreicht das Projekt die Relevanz von schlechten Nachrichten nicht nur für Mitarbeiter*innen, sondern auch für Führungskräfte. Folglich ergeben sich wichtige praktische Implikationen und Empfehlungen in Bezug auf eine effektive Planung und Überbringung von schlechten Nachrichten in Organisationen.