

Regelbrecher im Sport: Wenn Engagement belohnt wird!

Internationale Studie von Prof. Dr. Philip Yang zeigt, wie Regelbruch im Profisport positiv bewertet werden kann und was Führungskräfte beachten sollten.



Paderborn, Deutschland - Neue Erkenntnisse zu Regelverstößen in Organisationen präsentiert eine internationale Studie unter der Leitung von Prof. Dr. Philip Yang von der Universität Paderborn. Die Ergebnisse wurden in der Fachzeitschrift „Academy of Management Discoveries“ veröffentlicht. Die Forschung untersucht die Bedingungen, unter denen Regelbrüche in Organisationen toleriert oder sogar belohnt werden, und nutzt dafür den Profisport, insbesondere die nordamerikanische Eishockeyliga NHL, als Untersuchungsfeld. In einer umfassenden Analyse wurden Daten zu Regelverstößen und Trainerentscheidungen über mehrere Spielzeiten hinweg untersucht.

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist, dass Führungskräfte Regelbrecher positiver bewerten, wenn ihr Verhalten als engagiert oder teamdienlich interpretiert wird. Dabei wird der Regelbruch als Ausdruck von Engagement gesehen und kann honoriert werden, was zu einer Interessenkollision zwischen Regelkonformität und Engagement in der Führungskultur führen kann. Dies zeigt, dass in vielen Organisationen eine differenzierte Betrachtung von Regelverstößen notwendig ist.

Grenzen der Toleranz

Trotz der erkannten positiven Aspekte von Regelverstößen hat die Toleranz jedoch Grenzen. Grobe Verstöße oder Regelbrüche in Organisationen mit starker ethischer Kultur oder während kritischer Phasen, wie den Play-off-Spielen, werden bestraft. Prof. Yang hebt hervor, dass Führungskräfte klar zwischen destruktivem und konstruktivem Regelverstoß unterscheiden sollten. Letztere können sogar mit mehr Verantwortung oder längerer Spielzeit belohnt werden, was die Leistung und das Engagement der Mitarbeiter steigern kann.

Zusätzlich zu den umfassenden Datenanalysen wurde ein Online-Experiment mit über 200 Teilnehmern durchgeführt, das die psychologischen Mechanismen hinter diesen Entscheidungen beleuchtet. Die Ergebnisse weisen deutlich darauf hin, dass die Wahrnehmungen der Führungskräfte bezüglich Commitment und Liability entscheidend sind. Prof. Yang empfiehlt Führungskräften, ihre Reaktionen auf Regelverstöße bewusst zu reflektieren, um unbeabsichtigte positive Anreize für Regelbrüche zu vermeiden. Ein achtsamer Umgang mit Regelverstößen sei wichtig, um falsche Anreize zu vermeiden und die interne Struktur der Organisation kritisch zu hinterfragen.

Im Kontext der Führungskultur

Die Studie beleuchtet nicht nur das Spannungsfeld zwischen Regelkonformität, Engagement und Führungskultur, sondern

liefert auch wertvolle Impulse für ein nachhaltiges HR-Management. In Anlehnung dazu zeigt eine Analyse im **Manager Magazin**, dass Chefs zunehmend Regelbrecher bevorzugen. Dies könnte auf eine sich wandelnde Wahrnehmung in vielen Unternehmen hindeuten, in der Flexibilität und Engagement höher bewertet werden als strikte Regelkonformität.

In einem weiteren Kontext wird in der Veröffentlichung von **Econstor** darauf hingewiesen, dass nicht jede Regel sinnvoll ist und dass Unternehmen durch eine bewusste Reflexion ihrer internen Strukturen und Regeln von den Ergebnissen der Studie profitieren können. Die Erkenntnisse der Forschung von Prof. Yang stellen somit einen wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung der Führungskultur in Organisationen dar.

Details	
Vorfall	Sonstiges
Ort	Paderborn, Deutschland
Quellen	• www.uni-paderborn.de • www.manager-magazin.de • www.econstor.eu

Besuchen Sie uns auf: n-ag.de