

Janine Treppmann

Wie das Führungsverhalten das Teamklima beeinflusst

Respekt und Vertrauen am Arbeitsplatz

SOCIAL*Plus*

Janine Treppmann

**Wie das Führungsverhalten das
Teamklima beeinflusst**

Respekt und Vertrauen am Arbeitsplatz

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Impressum:

Copyright © Social Plus 2021

Ein Imprint der GRIN Publishing GmbH, München

Druck und Bindung: Books on Demand GmbH, Norderstedt, Germany

Covergestaltung: GRIN Publishing GmbH

Vorwort

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf die gleichzeitige Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachform verzichtet. Die männliche und weibliche Form wurde willkürlich genutzt und gilt gleichermaßen für männliche, weibliche und diverse Personen.

Abstract

In der vorliegenden Bachelorthesis wird der Zusammenhang zwischen dem Führungsverhalten mit den Subskalen Ermutigung, Respekt, Vertrauen und Zuneigung und der Teamklimavariablen partizipative Sicherheit mit den Subskalen Einfluß, Informationsverteilung, Kontaktpflege und Sicherheit untersucht. Mithilfe einer Korrelationsstudie im Querschnittsdesign wurden Daten erhoben, mit denen sich der Zusammenhang von Führungsverhalten und Teamklima untersuchen ließ. Anhand eines Onlinefragebogens wurde untersucht, inwiefern das Führungsverhalten das Teamklima beeinflusst. Dazu wurden die Instrumente 4-Faktorentheorie in Teams (West, 1990) und des Input-Prozess-Output-Modell (Quelle) genutzt. Der Fragebogen wurde, nach einem vorher durchgeführten Pretest, auf der Plattform SosciSurvey online gestellt. An der Befragung haben insgesamt 223 Versuchsteilnehmer, darunter Mitarbeiter verschiedener Branchen und Altersklassen, teilgenommen. Bei der Auswertung der Ergebnisse zeigten sich hoch signifikante Zusammenhänge zwischen den untersuchten Variablen Führungsverhalten und Teamklima, wobei die Führungsvariable Zuneigung eine besonders hohe Ausprägung hatte.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: 4-Faktorentheorie von Innovation in Teams von West (1990)	9
<i>Abbildung 2</i> : Input-Prozess-Output-Modell des Teamerfolgs (West et al., 1998, zitiert nach van Dick & West, 2013)	11
Abbildung 3. Branchenverteilung innerhalb der Stichprobe (eigene Darstellung).....	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Übersicht und Zusammenfassung des Alters der Stichprobe.....	37
Tabelle 2 Übersicht und Zusammenfassung der Arbeitszeiten	39
Tabelle 3 Übersicht <i>der Itemanzahl, Trennschärfen und Cronbachs Alpha für die Variablen</i>	40
Tabelle 4 Deskriptive Statistik der Skalen	40
Tabelle 5 Interkorrelationen zwischen den untersuchten Variablen.....	42
Tabelle 6 Modellierete Regressionsmodelle.....	43
Tabelle 7 Ergebnisse der Regressionsanalyse.....	45

Abkürzungsverzeichnis

A

Abb.	Abbildung
AV	abhängige Variable

B

bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise

C

COTAN	Testbeurteilungssystem des Committee on Tests and Testing
-------	---

E

EF	Einfluss
EM	Ermutigung
et. al.	(lat.) und andere

F

FVM	Führungsbeziehungsqualität Version MitarbeiterInnen
-----	---

G

ggfls.	gegebenenfalls
--------	----------------

I

INFV	Informationsverteilung
IPO-Modell	Input-Prozess-Output-Modell

K

KF	Kontaktpflege
----	---------------

M

Max	Maximum
Min	Minimum
MW	Mittelwert

N

NA	Not Available
----	---------------

R

R Respekt

S

S. Seite

SD Standardabweichung

SE Standardfehler

SH Sicherheit

T

TKI Teamklima-Inventar

U

u. a. unter anderem

UV unabhängige Variable

V

vgl. vergleiche

V Vertrauen

Z

z. B. zum Beispiel

ZN Zuneigung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	III
Abstract	IV
Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VI
Abkürzungsverzeichnis	VII
1 Einleitung	1
2 Theoretischer Hintergrund und Forschungsstand	4
2.1 Begriffsbestimmungen	4
2.2 Modelle	8
2.3 Führung.....	12
2.4 Arbeitsgruppen und Teams	18
2.5 Fragestellungen und Hypothesen	26
3 Methode	29
3.1 Design, Durchführung und Stichprobenkonstruktion	29
3.2 Instrumente und Operationalisierung.....	30
3.3 Datenanalyse	32
4 Ergebnisse	37
4.1 Stichprobenbeschreibung und deskriptive Statistik der Skalen	37
4.2 Ergebnisse zu den Fragestellungen und Hypothesen	39
4.3 Weitere Befunde	42
5 Diskussion	47
5.1 Inhaltliche Diskussion.....	47
5.2 Methodische Diskussion	53
6 Fazit und Ausblick	57
Literaturverzeichnis	58
Anhang	65

1 Einleitung

Viele aktuelle Studien, unter anderem auch eine Studie von Nerdinger, Blickle & Schaper (2019) belegen, dass Führungskräfte und Ihr Handeln von besonderer Relevanz für die Mitarbeiter eines Unternehmens sind und das Klima und den Arbeitsstil prägen, denn Führungskräfte haben das Recht und die Macht Motivationsprozesse in Gang zu setzen und diese durch ihr Verhalten zu unterstützen. Im Folgenden soll auf weitere Studien eingegangen werden, die ebenfalls die Einflüsse der Führung auf das Teamklima und somit auch auf die Innovation belegen konnten.

Laut der Studie „Erfolgsgeheimnis Team“ von StepStone (2019), zu der insgesamt rund 14.000 Fach- und Führungskräfte in Deutschland befragt wurden, arbeiten mehr als 95 Prozent der Fach- und Führungskräfte in Deutschland gerne in einem Team. 82 Prozent der Befragten berichten, dass ihr Team es schafft, neue Ideen und Projekte umzusetzen, wenn in der Zusammenarbeit Sicherheit und Vertrauen erlebt werden. Dennoch vermissen 97 Prozent der Fachkräfte die Fähigkeit der Teamleitung, gute Leistungen ihrer Teams anzuerkennen und das Team zu unterstützen. Auch eine Studie der ManpowerGroup (2017) konnte zeigen, dass 91% der 1010 Befragten die Wertschätzung von Führungskräften, gefolgt von ehrlichem Feedback und Interesse am Menschen, die Jobzufriedenheit der Mitarbeiter verbessern.

Beschäftigt man sich mit den Führungsstilen, wird deutlich, dass die Mehrheit der Fachkräfte und somit laut einer Studie von dem Kienbaum Institut & StepStone (2018) 54 Prozent von 13.500 befragten Fach- und Führungskräften in Deutschland von einem Vorgesetzten direktiv geführt. Ungefähr ein Drittel der Fachkräfte bewertet den Führungsstil ihres Chefs als strategisch. Einer von sieben Studienteilnehmern beschreibt den Führungsstil seines Vorgesetzten als negativ. Die Studie gibt ebenfalls einen Einblick darüber, wie die Fachkräfte geführt werden wollen. 94% der Fachkräfte bevorzugen idealerweise transformationelle, 88% strategische und 84% ethische Führung. Die transaktionale Führung und die Laissez-faire-Führung werden als idealer Führungsstil abgelegt (Kienbaum & StepStone, 2018).

Befasst man sich mit dem Thema Jobzufriedenheit, so ist laut einer Studie der Akademie für Führungskräfte (2013) die Wechselwilligkeit von Arbeitnehmern heute als hoch anzusehen. Etwa jeder zweite Teilnehmer beziehungsweise 48,8 Prozent gibt an, sich einen Jobwechsel innerhalb der nächsten zwei Jahre vorstellen zu können. Für mehr als 20 Prozent der Teilnehmer ist u.a. ein ausschlaggebender Punkt hierfür die Aussicht auf die Möglichkeit, mehr Gestaltungsspielraum zu erhalten

und eigene Ideen ins Unternehmen einbringen zu können. Wenn es um die Rahmenbedingungen geht, wünschen sich knapp 15,6 Prozent der 405 Studienteilnehmer mehr Gestaltungsspielraum, gefolgt von 14,6 Prozent, die sich einen kompetenteren Vorgesetzten wünschen (Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft, 2013).

Führungskräfte haben also eine entscheidende Wirkung auf die Dynamik eines Teams. Ein großer Teil der Dynamik ist zwar auch von den Interaktionen zwischen den individuellen Teammitgliedern abhängig, jedoch spielt die Persönlichkeit der Teamleitung eine bedeutende Rolle (StepStone, 2018). Somit stehen mehrheitlich das Verhalten von Führungskräften bzw. der Führungsstil im Zentrum. Gerade im Kontext von Innovationen wird nach einem innovationsförderlichen Führungsstil gefragt. Doch was genau ist ein innovationsförderlicher Führungsstil? Wirkt sich die Führung und auch die Beziehung zwischen den einzelnen Teammitgliedern und ihrem Vorgesetzten auf die Innovationsfähigkeit aus? Und wenn ja, wie stark ist diese Auswirkung auf das Teamklima? Ist die Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter bei einer guten Beziehung zu ihrem Vorgesetzten höher?

Das Thema Einfluss von Führungsverhalten auf das Teamklima ist die Grundlage der Untersuchung dieser Bachelorthesis. Ziel dieser Arbeit ist es, herauszufinden, inwiefern das Führungsverhalten das Teamklima beeinflusst. Daher werden folgende Forschungsfragen postuliert:

Inwiefern beeinflusst das Führungsverhalten mit den Subskalen Vertrauen, Respekt, Ermutigung und Zuneigung die Variable partizipative Sicherheit, die das Teamklima widerspiegelt und sich aus folgenden Subskalen zusammensetzt: Informationsverteilung, Sicherheit, Einfluss und Kontaktpflege?

und:

Welche Subskala des Führungsverhaltens sagt die Teamklimavariablen partizipative Sicherheit am besten vorher?

Im ersten Teil dieser Arbeit soll zunächst ein theoretischer Überblick über die relevanten Begrifflichkeiten dieser Arbeit vermittelt werden. Im Anschluss werden die Forschungsfragen und die Hypothesen dieser Arbeit eingeführt. Im zweiten Teil dieser Untersuchung werden dann der Untersuchungsaufbau und das Vorgehen bei der Datenanalyse beschrieben. Anschließend werden im dritten Teil die Ergebnisse der Arbeit aufgeführt. Beginnend mit der Stichprobenbeschreibung, folgen die Ergebnisse zu den einzelnen Forschungsfragen und den aufgestellten Hypothesen sowie weitere Befunde der Untersuchung. Im vierten Teil der vorliegenden