

Führung und Zusammenarbeit in Sparkassen-Zweigstellen

Von

Dr. Gerald Knabe

Technische Hochschule Darmstadt
Fachbereich 3
Institut für Psychologie
Steubenplatz 12, 6100 Darmstadt

Inv.-Nr. 9107204



DUNCKER & HUMBLLOT / BERLIN

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	9
1.1	<i>Ziel der Arbeit</i>	9
1.2	<i>Aufbau der Arbeit</i>	10
2.	Bezugsrahmen	11
2.1	<i>Zur Situation der Träger von Führungsverantwortung in Wirtschaft und Verwaltung</i>	11
2.2	<i>Kriterien psychologischer Führungsforschung</i>	19
2.2.1	Methodische Kriterien	19
2.2.2	Zur theoretischen Fundierung	21
2.2.3	Zielkriterien	21
2.2.4	Adressaten-orientierte Kriterien	22
2.3	<i>Zur Geschichte der Führungsforschung</i>	23
2.3.1	Faszination durch die Person des Führers	23
2.3.1.1	Eindimensionale (ganzheitliche) Ansätze	23
2.3.1.2	Die Suche nach Führungseigenschaften	24
2.3.1.3	Auf der Suche nach Dimensionen des Verhaltens	24
2.3.2	Elemente der Situation als Bestimmungsgrößen im Führungsprozeß ..	31
2.3.3	Der organisationsorientierte Ansatz in der Führungsforschung: Was braucht die Organisation?	34
2.3.4	Was brauchen die Mitarbeiter? Abkehr vom „Führer“ — eine Psychologie des Geführtwerdens	37
2.3.5	Das Kontingenzmodell effizienter Führung von F.E. Fiedler	39
2.3.5.1	Die Variable „Führungsstil“ — Aufgabenorientierung gegen Bezie- hungsorientierung	40
2.3.5.2	Die Führungseffizienz	56
2.3.5.3	Die Führungssituation	56
2.3.5.4	Fiedlers Annahmen über die Zusammenhänge zwischen den Variablen seines Modells	60
2.3.6	Neuere Interpretationen des LPC und der Fiedler'schen Kontingenz- theorie durch ihren Autor	64
2.4	<i>Die Fragestellung der eigenen Untersuchung</i>	65
2.4.1	Hypothesen	66
2.4.2	Vorbemerkungen zur Operationalisierung der Fragestellung	77
2.4.3	Versuch einer theoretischen Konzeptualisierung der Führer-Mitglied- Beziehungen im Sinne Fiedlers	79
3.	Die Untersuchungs-Stichprobe	86

4.	Methoden	88
4.1	<i>Operationalisierung der Variablen</i>	88
4.1.1	Voruntersuchung zum Aufbau eines Item-Pools für die zu entwickelnden Skalen	89
4.1.2	Die Auswertung der Interviews	91
4.1.2.1	Aussagen der Zweigstellenleiter	91
4.1.2.2	Aussagen der Zweigstellenmitarbeiter	92
4.1.3	Die Rohform der Fragebögen	93
4.2	<i>Die Durchführung der Untersuchung</i>	93
5.	Konstruktion der Skalen	95
5.1	<i>Allgemeine Erläuterungen zum Vorgehen bei der Skalenkonstruktion</i> ..	95
5.2	<i>Varianzanalytische Vorprüfungen</i>	99
5.3	<i>Definition von „low“ und „high“ LPC</i>	101
6.	Die Hypothesentests	103
6.1	<i>Das Prüfdesign</i>	103
6.2	<i>Die Ergebnisse der Hypothesentests (Übersicht)</i>	104
6.3	<i>Erweiterte Darstellung und Diskussion der Ergebnisse</i>	106
6.3.1	Ergebnisse zu Fiedlers Annahmen über die Selbstbeschreibung von High- und Low-LPC-Vorgesetzten (H 1.1 und H 1.2)	107
6.3.2	Bereitschaft zum Wettbewerb (H 2)	113
6.3.3	Die Interaktion zwischen dem Vorgesetzten-LPC und der Bereitschaft der Mitarbeiter, dem Vorgesetzten Kontrolle und Einfluß zuzugestehen (H 3)	115
6.3.4	Das Antwortverhalten von Vorgesetzten, deren Mitarbeiter eine hohe Bereitschaft zeigen, ihnen Einfluß und Kontrolle zuzugestehen (H 4.1 — H 4.3)	118
6.3.5	Das Antwortverhalten von Vorgesetzten, deren Mitarbeiter eine geringe Bereitschaft zeigen, ihnen Einfluß und Kontrollmöglichkeiten zuzugestehen (H 5.1 bis H 5.5)	125
6.3.6	Das Antwortverhalten von Vorgesetzten, deren Mitarbeiter eine mittlere Bereitschaft zeigen, ihren Vorgesetzten Einfluß und Kontrolle zuzugestehen (H 6.1 und H 6.2)	134
6.3.7	Das Antwortverhalten der Vorgesetzten mit mittleren LPC-Werten (H 7.1 bis H 7.2.2)	137
6.4	<i>Die wissenschaftliche Bedeutung der Ergebnisse</i>	143
6.5	<i>Folgerungen für eine Revision des Fiedlerschen Kontingenzmodells</i>	146
6.6	<i>Ergebnisse für die Führungspraxis</i>	152
7.	Schlußdiskussion	160
7.1	<i>Rückblick unter dem Gesichtspunkt der unter 2.2 genannten Kriterien psychologischer Führungsforschung</i>	160
7.2	<i>Skizzen für ein integratives Führungsmodell</i>	160
7.3	<i>Perspektiven für die weitere Arbeit auf dem Gebiet der Führungsforschung</i>	168

Zusammenfassung	171
Summary	172
Résumé	173
Literaturverzeichnis	174
Anhang	181
1. Statistische Auswertung der Daten — verwendete Software	183
2. Das Anschreiben an die Mitglieder der Untersuchungsgruppe	184
3. LPC-Bearbeitungsanweisung und Fragebogen	186
4. Arbeitsanweisung für die Bearbeitung der LO- und GA-Skalen	188
5. Item-Formulierungen LO LC-Skalen	189
6. Item-Formulierungen GA-Skalen	199
7. Item-Charakteristiken	208
8. Skalen-Charakteristiken	230
9. Interkorrelationen der Skalensummenwerte	279
Sachverzeichnis	281