

Einleitung

Arbeit nimmt, sowohl durch die zeitliche Beanspruchung in unserem Tagesablauf, als auch in der Selbstverwirklichung des Einzelnen, eine bedeutende Position ein.

Marie Jagoda (1983) stellt in ihrem Buch „Wie viel Arbeit braucht der Mensch?“ fest, dass die Erwerbsfähigkeit die Bedeutung der menschlichen Existenz entscheidend beeinflusst. Neben dem bloßen Broterwerb stellt Arbeit soziale Beziehungen her und hat Anteil an der Determinierung von Status und Identität des Individuums. Der Stellenwert eines Arbeitsplatzes steigt heutzutage zusätzlich in Anbetracht der vielen Arbeitslosen. Aus diesem Grund scheint die Erforschung von Auswirkungen der Arbeit auf den Menschen von immenser Wichtigkeit.

Es ist das Anliegen dieser Arbeit, die Wirkung von Führung und Kooperation als zwei bedeutende Aspekte in der Arbeitswelt, auf bestimmte Variablen zu untersuchen.

Die Beschäftigung mit Führung löst nach wie vor eine weit verbreitete Faszination aus, ist der Begriff von etwas Mystischem und Ungreifbarem umgeben. Wer eignet sich als Führender und warum? Wie vermag er Geführte in seinen Bann zu ziehen und wie äußert sich sein Einfluss auf diese Person? Der Autor Robert Townsend möchte in seiner Aussage „True leadership must be for the benefit of the followers, not the enrichment of the leaders“ ausdrücken, dass dabei häufig der andere Pol der Dyade in Vergessenheit gerät: Die Geführten.

Ohne sie gäbe es auch keine Führung. Es scheint wichtig, die Geführten mehr in den Fokus der Führungsdiskussion zu rücken und sich dabei zu fragen, wie bestimmte Aspekte der Führung auf das Wohlbefinden der Geführten wirken.

Seit vielen Jahren beschäftigen sich Wissenschaftler unterschiedlicher Disziplinen mit Führung. Im Zuge dessen wurden verschiedene, wegweisende Modelle entwickelt. Allein die Einteilung und Kategorisierung dieser theoretischen Konzepte kann zur Forschungsaufgabe werden.

Im ersten Kapitel des theoretischen Teils dieser Arbeit wird der Versuch unternommen, Führungstheorien in einem kurzen historischen Abriss einer klaren und verständlichen Kategorisierung zu unterziehen.

Die für die vorliegende Arbeit bedeutsamen Konzepte werden daran anschließend genauer beleuchtet.

Zunächst wird ein zweidimensionaler Führungsansatz aus den 50er Jahren dargestellt, der seinen Ursprung in den Forschungsbemühungen der Ohio State University hat (Kap. 2.1.3). Das Ende des Führungskapitals beschäftigt sich mit moderneren Führungsansätzen (Kap. 2.1.4). Hierbei wird der Ansatz der transformationalen Führung vorgestellt und vom charismatischen und transaktionalen Ansatz abgegrenzt.

Im Zuge des Wandels und der Neuordnung des Arbeitsprozesses lässt sich die Besinnung auf die Vorteile der Gruppenarbeit beobachten. Einer erfolgreichen Kooperation innerhalb der Gruppe kommt daher eine außerordentliche Bedeutung zu.

Henry Ford, ein bekannter amerikanischer Automobilhersteller, betont in seiner Aussage „Zusammenkommen ist Beginn, Zusammenbleiben ein Fortschritt, Zusammenarbeiten ist Erfolg“ die Wichtigkeit von Kooperation in der Arbeitswelt.

Im weiteren theoretischen Hintergrund dieser Arbeit erfolgt eine Annäherung an den Kooperationsbegriff (Kap.2.2.2) und eine Beleuchtung von Gruppen in Organisationen (Kap.2.2.4). Die stetige Anpassung von Gruppenarbeitskonzepten an aktuelle Entwicklungen des Marktes erfordert eine ausgereifte Teamentwicklung (Kap.2.2.4.2.). die Teamdiagnose wird als Ausgangspunkt einer jeden Teamentwicklungsmaßnahme betont.

Tiefgreifende organisatorische und technische Neuerungen in fast allen Branchen tragen auch zu veränderten Belastungen der Arbeitnehmer bei. Kapitel 2.3 befasst sich mit diesen Belastungen und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz und beleuchtet dabei vor allem die abhängigen Variablen der durchgeführten Untersuchung.

Es erfolgt der Versuch einer Klassifikation von Arbeitsressourcen (Kap.2.3.2.) und ihren Auswirkungen (Kap.2.3.4.). Es werden Ressourcen dargestellt, die den Menschen vor Belastung und Stress schützen können (Kap.2.3.3.).

In Kapitel 3 wird eine Verknüpfung zwischen der dargestellten Theorie und Schwerpunkte der eigenen Untersuchung hergestellt und die daraus resultierenden, empirisch zu überprüfenden Hypothesen formuliert (Kap.3.1.).

Diese Diplomarbeit beschäftigt sich mit Auswirkungen von bestimmten Bedingungen des beruflichen Alltags auf das Individuum.

Es wird eine Abhängigkeit subjektiv empfundener Schwierigkeiten und Belastungen am Arbeitsplatz von dem Verhältnis zur Führungskraft und der Kooperation innerhalb der Gruppe postuliert.

Im Zuge der Darstellung des Untersuchungsdesigns wird in Kapitel 4 die Vorhergehensweise der Hypothesenüberprüfung beschrieben. Die verwendete Mitarbeiterbefragung wird vorgestellt und überprüft. Es folgt eine Beschreibung der Stichprobe (Kap.4.4) und der geplanten Auswertungsstrategie für die anknüpfenden Analysen (Kap.4.5).

Die Ergebnisse der durchgeführten Berechnungen werden in Kapitel 5 berichtet. Zunächst werden einige Deskriptiva der Variablen vorgestellt (Kap.5.1). Im Anschluss daran werden die Ergebnisse der Regressionsanalysen aufgezeigt, mit deren Hilfe festgestellt werden kann, inwiefern die im Theorieteil dieser Arbeit vorgestellten Prädiktoren Einfluss auf bestimmte abhängige Variablen haben (Kap.5.2).

Die gewonnenen Ergebnisse werden in Kapitel 6 zusammengefasst und diskutiert. Dabei wird abschnittsweise auf die durchgeführten Berechnungen eingegangen und eine Verbindung zu den postulierten Zusammenhängen hergestellt.