

Die Wirkung des kooperativen Führungsstils auf die Motivation der Produktionsmitarbeiter

Thomas Serrano

Die Wirkung des kooperativen Führungsstils auf die Motivation der Produktionsmitarbeiter

Empirische Betrachtung zum kooperativen Führungsstil und dessen Wirkung auf die Motivation der Produktionsmitarbeiter am Beispiel einer pharmazeutischen Lohnverpackungsfirma

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

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

ISBN 978-3-86573-934-6

© 2016 Wissenschaftlicher Verlag Berlin

Olaf Gaudig & Peter Veit GbR

www.wvberlin.de / www.wvberlin.com

Alle Rechte vorbehalten.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung, auch einzelner Teile, ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig. Dies gilt insbesondere für fotomechanische Vervielfältigung sowie Übernahme und Verarbeitung in EDV-Systemen.

Druck und Bindung: SDL – Digitaler Buchdruck, Berlin

Printed in Germany

€ 18,90

Vorwort



„Empirische Betrachtung zum kooperativen Führungsstil und dessen Wirkung auf die Motivation der Produktionsmitarbeiter am Beispiel einer pharmazeutischen Lohnverpackungsfirma“

Diese Masterthesis beschäftigt sich mit den Wirkungen des kooperativen Führungsstils und wurde im Rahmen des universitären Weiterbildungsprogramms „Professional MSc Management und IT in der Fachvertiefung Industrial Engineering“ erstellt.

In dieser Masterarbeit wird unter dem Betrachtungspunkt des kooperativen Führungsstils, die Auswirkung des praktizierten Führungsstils und das Verhalten von Vorgesetzten auf die Motivation der Mitarbeiter dargestellt und erörtert. Es werden unterschiedliche Führungsstile und verschiedene Motivationstheorien, hierbei sowohl Inhalts- als auch Prozesstheorien beschrieben und miteinander verglichen. An Hand der gesammelten Studienergebnisse wird die Anwendung und Umsetzung des kooperativen Führungsstils, und das Verhalten von Vorgesetzten als erfolgskritischer Faktor in der Personalführung, und der daraus resultierenden Motivation der Mitarbeiter aufgezeigt.

Der Fokus liegt auf der gesonderten Betrachtung von Unternehmen mit pharmazeutischer Lohnabfüllung in der Branche, kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Der Begriff KMU wird hierbei nach der EU-Definition der Europäischen Kommission, zuständig für Unternehmen und Industrie, vom 01.01.2005 definiert.

In Form einer empirischen Befragung wird die Sichtweise der Produktionsmitarbeiter im Bezug auf den praktizierten Führungsstil untersucht. Der Ausbildungs- und Entwicklungsstand der Mitarbeiter wird in die Thematik mit eingebunden. Im Rahmen dieser Masterarbeit werden ferner die knappen zeitlichen Reserven in KMU Betrieben berücksichtigt. Es wird die Situation, dass Linienvorgesetzte häufig aus den Reihen der Facharbeiter aufsteigen und sich mit den vorhandenen Führungstools wenig auseinandersetzen, bearbeitet. Die Vor- und Nachteile der Umsetzung des kooperativen Führungsstils werden kritisch betrachtet und analysiert. Zusätzlich wird der kooperative Führungsstil mit den anderen bekannten Führungsstilen verglichen.

Hinweis: Die Inhalte dieser Arbeit sprechen Frauen und Männer gleichermaßen an. Zur besseren Lesbarkeit wird nur die männliche Sprachform (z.B. Mitarbeiter) verwendet

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	17
1.1 Motivation	19
1.2 Vorgehensweise	20
1.3 Mind Map allgemeine Führungsstile	21
1.4 Mind Map welche Führungsstile stehen zur Verfügung	22
1.5 Mind Map Motivation	23
1.6 Mind Map Einfluss des praktizierten Führungsstils	23
1.7 Problemerkfassung - Leitfrage	24
1.8 Hilfsfragen	24
1.9 Thematische Hinführung	24
2. Theoretischer Teil	25
2.1 Führungstheorien	30
2.2 Führungsstile	36
2.2.1 Management by Delegation	40
2.2.2 Management by Exception	41
2.2.3 Management by Objectives	41
2.2.4 Management by Results	41
2.3 Motivationstheorien	42
2.3.1 Theorie von Maslow	43
2.3.2 Alderfers ERG-Theorie	43
2.3.3 Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie	44
2.3.4 David McClellands Theorie der Motivation	44
2.3.5 Erwartungstheorie von V. Vroom	45
2.3.6 Motivationsmodell von Porter und Lawler	45
2.3.7 John William Atkinsons Risiko-Wahl-Modell	45
2.3.8 Adams Gleichheitstheorie	46
2.3.9 Weiners Attributionstheorie	46
2.4 Abbau von Demotivationen	46
2.5 Motivation vs. Arbeitszufriedenheit	48

2.6 Betriebsklima	49
2.7 Führungserfolg	51
2.8 Führungsgrundsätze	52
3. Empirische Betrachtung	53
3.1 Methodik	53
3.2 Erfassung der Mitarbeiterstimmung	54
3.3 Mitarbeiterumfrage 1	55
3.4 Fragekatalog 1: Bist Du motiviert?	56
3.5 Auswertung des 1. Fragekatalogs	57
3.6 Umfrageergebnis 1	58
3.7 Maßnahmen	60
3.8 Neue Mitarbeiterumfrage	61
3.9 Zielsetzung der zweiten Befragung	62
3.10 Einladung zur zweiten Mitarbeiterumfrage	63
3.11 Fragekatalog 2: Bist Du motiviert?	64
3.12 Auswertung des 2. Fragekatalogs	66
3.13 Umfrageergebnis 2	68
3.14 Analyse und Auswertung der zweiten Umfrage	70
3.15 Gesamtbetrachtung Auswertung der zweiten Umfrage	91
3.16 Maßnahmen aus der zweiten Befragung	93
3.17 Einladung zur ersten Linienführersitzung	94
4. Resümee	95
4.1 Beantwortung der Leitfrage	96
4.2 Beantwortung der Hilfsfragen	97
5. Conclusio	99
6. Literatur und Recherchestrategie	100
7. Literaturverzeichnis	101
8. Vita	105