

## 11 Grundüberlegungen zum weiteren Vorgehen

Im nachfolgenden Kapitel wird versucht, auf der Grundlage vertiefender Analysen die Fragestellungen zu klären. Hierbei wird eine induktive Vorgehensweise gewählt, woraus sich die umgekehrte Bearbeitungsreihenfolge ergibt.

Im ersten Abschnitt werden die Annahmen 3a bis 3j behandelt. Hierbei wird jeweils der Zusammenhang zwischen den Einschätzungen auf den neun Führungsskalen und den s.g. Erfolgskriterien überprüft. Als Kriterien gelten hier:

- Behinderung durch mangelnde Information (H0 3a)
- Kommunikation (H0 3b)
- mangelnde Beteiligung an Entscheidungen (H0 3c)
- Konkurrenz (H0 3d)
- Zusammenarbeit (H0 3e)
- hohes Risiko (H0 3f)
- Beschwerden durch die Arbeit (H0 3g)
- Stress (H0 3h)
- Verbundenheit und Identifikation (H0 3i)
- Arbeitsmotivation (H0 3j)

In diesem Zusammenhang werden die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen (Clustern) herausgestellt. Zudem werden Personen mit und ohne Führungsfunktion separat in die Analyse eingeführt, um die spezifischen Unterschiede der Aufgabenstruktur hinsichtlich der Personalverantwortung zu kontrollieren.

Ziel der Analysen ist, bezüglich der Kriterien zu überprüfen, ob es systematische Unterschiede zwischen den Clustern gibt, die durch die Einschätzung des Führungsverhaltens moderiert werden. Diesbezüglich werden unter anderem regressions- und varianzanalytische Verfahren eingesetzt, Überprüfungen hinsichtlich der Multikollinearität und Interaktionen werden integriert.

Im Anschluss an die Analysen wird eine Bilanz hinsichtlich der Innovationsbereitschaft (H0 2) der Beschäftigten gezogen.

Aus den Ergebnissen der Analysen werden Rückschlüsse auf die „Lernsituation“ der Organisation (H0 1) gezogen.