

Wirtschaftswissenschaftliches Forum der FOM

Leistungsbereitschaft auf Distanz – Eine Analyse der Auswirkungen von Distanz und transformationaler Führung auf die Leistungsbereitschaft

Svenja Kochwatsch

Wirtschaftswissenschaftliches Forum der FOM

Band 92

Svenja Kochwatsch

**Leistungsbereitschaft auf Distanz –
Eine Analyse der Auswirkungen von Distanz
und transformationaler Führung
auf die Leistungsbereitschaft**

Shaker Verlag
Düren 2023

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.

Herausgebende Institution ist die FOM Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige Gesellschaft mbH

Copyright Shaker Verlag 2023

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8440-8880-9

ISSN 2192-7855

Shaker Verlag GmbH • Am Langen Graben 15a • 52353 Düren

Telefon: 02421 / 99 0 11 - 0 • Telefax: 02421 / 99 0 11 - 9

Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

VORWORT DES HERAUSGEBERS

Die private FOM Hochschule für Oekonomie & Management versteht sich mit ihrem ausbildungs- und berufsbegleitenden Studienangebot im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich als eine Ergänzung der deutschen Hochschullandschaft. Durch die Schaffung zielgruppenadäquater, attraktiver Studienbedingungen ermöglicht sie gleichzeitig den Beschäftigten viele Chancen zur Weiterentwicklung und den Unternehmen die Anpassung an die Anforderungen, die sich aus der demografischen Entwicklung und den gestiegenen Qualifikationsbedarfen ergeben.

Die 1991 auf Initiative von Wirtschaftsverbänden gegründete FOM arbeitet seit ihrem Bestehen eng mit Unternehmen und Verbänden zusammen und unternimmt mit der vorliegenden Schriftenreihe einen weiteren Schritt zur Verzahnung von Theorie und Praxis. Studierenden mit herausragenden Studienleistungen wird hierin ein Forum gegeben, der interessierten Fachöffentlichkeit empirische Ergebnisse, innovative Konzepte und fundierte Analysen im Zuge einer breiten Veröffentlichung ihrer Abschlussarbeiten mitzuteilen. Daneben finden exzellente Dissertationen von FOM Dozenten Eingang in die Schriftenreihe.

Unser herzlicher Dank gilt Herrn Prof. Dr. Roland Eckert und Herrn Prof. Dr. Kay Schlenkrich, die die Abschlussarbeit von Frau Kochwatsch als Erst- bzw. Zweitgutachter betreut haben.

Die Arbeit thematisiert die Leistungsbereitschaft von Mitarbeitenden in einer Remote-Arbeitssituation. Durch die Verwendung von Partial-Least-Square Modeling werden in dieser Arbeit Zusammenhänge zwischen Distanz, Führung und Leistungsbereitschaft beschrieben, was final die Ableitung von Handlungsempfehlungen für Führungskräfte von Remote Teams ermöglicht.

Wir hoffen, den vielfach regen und fruchtbaren Dialog zwischen Hochschule und Praxis mit dieser Reihe um eine weitere Facette zu bereichern. Als Herausgeber freuen wir uns, herausragende Leistungen unserer Studierenden durch eine Veröffentlichung würdig honorieren zu können.

Essen, im August 2022

Prof. Dr. Burghard Hermeier

Rektor

Prof. Dr. Thomas Heupel

Prorektor für Forschung

VORWORT DES GUTACHTERS

Aufgrund der Pandemie ist ein deutlicher Anstieg der Remote-Arbeit festzustellen. So haben Untersuchungen aufgezeigt, dass rund 70 % der deutschen Bevölkerung ein arbeitsrechtliches Recht auf Homeoffice befürworten. Im Gegensatz hierzu hat Elon Musk in der bekannten Nachricht an die Mitarbeitenden von Tesla deutlich zum Ausdruck gebracht, dass er nicht viel von Remote-Arbeit hält. Es gibt somit unterschiedliche Sichtweisen über die Auswirkungen von Remote-Arbeit in den Unternehmen. Vor dem Hintergrund dieser unterschiedlichen Sichtweisen ist umso dringender eine Antwort auf die Frage zu finden, wie sich die Remote-Arbeit aus einer wissenschaftlichen Perspektive auf die Leistungsbereitschaft von Mitarbeitenden auswirkt. Ganz in diesem Sinne sucht die vorliegende Forschungsarbeit von Frau Kochwatsch eine Antwort auf die Frage, ob es einen Einfluss von Remote-Arbeit auf die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden gibt. Gleichzeitig wird auch die Frage gestellt, ob und inwieweit eine transformationale Führung die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden zusätzlich beeinflussen kann. Damit verbindet die vorliegende Arbeit zwei spannende Perspektiven im Kontext der Leistungsbereitschaft.

In der vorliegenden Ausarbeitung leistet Frau Kochwatsch einen hervorragenden Beitrag für die aktuellen Fragestellungen in den Unternehmen und die wissenschaftliche Forschung. So zeichnet sich die Ausarbeitung durch ein sehr stringentes Vorgehen aus. Durch die Verwendung von Partial-Least-Square Modeling werden Zusammenhänge zwischen Distanz, Führung und Leistungsbereitschaft erarbeitet und hieraus Handlungsempfehlungen für Führungskräfte von Remote Teams abgeleitet.

Auf dieser Grundlage zeigt die Autorin auf, dass für die Leistungsbereitschaft die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und ein existierendes Zusammengehörigkeitsgefühl im Team von zentraler Bedeutung sind. Gleichzeitig ergibt die Forschung, dass die verschiedenen Arten der Distanz keinen nachgewiesenen positiven oder negativen Einfluss auf die Leistungsbereitschaft aufweisen. Dagegen muss den Führungskräften und deren Führungsverhalten ein hoher Einfluss zugeschrieben werden. Es wird deutlich, dass ein auf den individuellen Mitarbeitenden und das Team angepasstes

Führungsverhalten einen hohen Einfluss auf die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden hat. Somit fördert eine transformationale Führung die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden im Unternehmen.

Die Arbeit von Frau Kochwatsch greift ein hoch aktuelles und gesellschaftlich relevantes Thema auf und setzt dieses in einer qualitativ hochwertigen Art und Weise um. Die erzielten Ergebnisse liefern wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse, um die gesellschaftliche Diskussion um Remote-Arbeit zu versachlichen und zu unterstützen.

Abschließend kann man festhalten, dass die Masterarbeit von Frau Kochwatsch einen sehr guten wissenschaftlichen Beitrag zu einem aktuellen Forschungsthema darstellt, der gleichzeitig einen sehr hohen Praxisbezug aufweist. Aus diesem Grund freue ich mich, dass die Arbeit von Frau Kochwatsch in diese Schriftenreihe aufgenommen wurde.

Düsseldorf, im September 2022

Prof. Dr. Roland Eckert

Sprecher des Hochschulbereichs Wirtschaft & Management

VORWORT DER AUTORIN

Die heutige Einstellung zur Arbeit legt großen Wert auf ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit. So wird die Remote-Arbeit zum Beispiel in Stellenausschreibungen zunehmend als Bonus verwendet, um den Schwerpunkt auf ein ausgewogenes Arbeitsumfeld zu zeigen. Inwieweit sich die Remote-Arbeit jedoch auf die tatsächliche Leistung und Arbeitsbereitschaft der Mitarbeiter auswirkt, wird in diesem Zusammenhang selten diskutiert. Was erwarten Mitarbeiter und Manager voneinander, wenn sie remote arbeiten, und inwieweit wirkt sich diese Arbeitsweise auf die Leistung und Einstellung der Mitarbeiter im Allgemeinen aus?

Auch wenn die heutige Technologie die Remote-Arbeit weltweit erleichtert und die Kommunikation und Zusammenarbeit funktionell unterstützt, besteht die Gefahr, dass die soziale Bindung zwischen den Teammitgliedern vernachlässigt wird. Neben der physischen Distanz, die mit der Remote-Arbeit verbunden ist, stellt diese Arbeitsform auch die Herausforderung der psychologischen Distanz dar. Vertrauen und gegenseitige Unterstützung ist die Grundlage jeder menschlichen Beziehung und gilt somit auch für die Funktionalität innerhalb der Teamstruktur. Die psychologische Distanz beschreibt die Hemmschwelle, die überwunden werden muss, um mit einem Teammitglied in Kontakt zu treten. Ziel ist es also, niedrige Barrieren zu schaffen, um die Effizienz und den Zusammenhalt des Teams zu stärken.

Die Motivation für das Thema dieser Masterarbeit habe ich aus meiner persönlichen Arbeitssituation und meinem Interesse an der Wirtschaftspsychologie gewonnen. Diese Arbeit wurde Anfang des Jahres 2022 an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management, Hochschulzentrum Düsseldorf, mit dem Abschlusstitel „Leistungsbereitschaft auf Distanz – Eine Analyse der Auswirkungen von Distanz und transformationaler Führung auf die Leistungsbereitschaft“ eingereicht.

In diesem Rahmen möchte ich mich besonders bei meinem Betreuer, Prof. Dr. Roland Eckert, bedanken. Seine Geduld und seine unglaubliche Bereitschaft für Brainstorming Sessions etc. waren eine ungemein wertgeschätzte Unterstützung

in der Bearbeitung dieses Themas. Seine Motivation für wissenschaftliche Arbeiten und aktuelle Themen sind inspirierend und es war eine Freude mit ihm zusammen arbeiten zu dürfen. Zudem möchte ich mich bei allen Kollegen, Freunden und meiner Familie bedanken, die mir beim Brainstorming, Testen des Fragebogens und der Korrektur geholfen und mich konstant motiviert haben.

Das Ergebnis und die Erkenntnisse dieser Arbeit stellen einen Einstieg in einen effizienten Ansatz an die Remote-Arbeit dar. Ich würde mich freuen, wenn die Forschungsidee in weiteren Studien aufgegriffen und zu noch mehr Erkenntnissen zu diesem Thema führen würde, wie wir die Remote-Arbeit so erfolgreich wie möglich gestalten können.

Ratingen, im September 2022

Svenja Kochwatsch M.Sc.

INHALTSVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis	IX
Tabellenverzeichnis	X
Formelverzeichnis	XI
1 Einleitung	1
1.1 Relevanz der Forschung	1
1.2 Forschungsfrage und Ziel der Arbeit	2
1.3 Methodische Vorgehensweise.....	2
1.4 Umfang der Arbeit	4
2 Theoretische Herleitungen	7
2.1 Theoretische Herleitung von Distanz.....	7
2.1.1 Geografische Distanz.....	9
2.1.2 Zeitliche Distanz.....	10
2.1.3 Technologische Abhängigkeit	10
2.1.4 Kulturelle Distanz	11
2.2 Theoretische Herleitung – Leistungsbereitschaft.....	13
2.2.1 Leistungsmöglichkeit.....	15
2.2.2 Leistungsfähigkeit	16
2.2.3 Leistungsbereitschaft	17
2.3 Theoretische Herleitung – transformationale Führung.....	20
2.3.1 Führung	20
2.3.2 Führungsaufgaben.....	21
2.3.3 Transformationale Führung.....	25
2.4 Theoretische Herleitung des Forschungsdesigns.....	27
2.4.1 Zieldefinition, Problemformulierung, Festlegen der Forschungsfrage	30
2.4.2 Theorie und Bildung von Hypothesen	30
2.4.3 Konzeptualisierung	31
2.4.4 Datenerhebung	31
2.4.5 Datenaufbereitung	32

2.4.6 Datenanalyse	33
2.4.7 Interpretation	35
3 Angewandtes Forschungsdesign	36
3.1 Zieldefinition, Problemformulierung, Festlegen der Forschungsfrage ..	36
3.2 Theorien und Bildung von Hypothesen	36
3.2.1 Konstrukt der Distanz	37
3.2.2 Transformationale Führung	39
3.2.3 Leistungsbereitschaft	41
3.2.4 Zusammenhang der Konstrukte	43
3.3 Konzeptualisierung	46
3.3.1 Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) ..	46
3.3.2 Erstellung des Fragebogens.....	47
3.3.3 Pre-Test.....	51
3.4 Datenerhebung	52
3.5 Datenaufbereitung	55
3.5.1 Codierung der Datensätze.....	55
3.5.2 Häufigkeitsverteilung Demografie.....	57
3.6 Analyse der erhobenen Daten	60
3.6.1 Gütekriterien, Konstruktbewertung	60
3.6.2 Analyse der Distanz	63
3.6.3 Transformationale Führung	73
3.6.4 Leistungsbereitschaft	78
3.6.5 Konstrukt Zusammenhang	87
3.7 Interpretation und Evaluation der Ergebnisse	93
3.7.1 Einzelbetrachtung der Distanz.....	94
3.7.2 Einzelbetrachtung der transformationalen Führung.....	99
3.7.3 Einzelbetrachtung der Leistungsbereitschaft.....	103
3.7.4 Gesamtkonstrukt	107
4 Fazit	111
5 Handlungsempfehlungen	113
Literaturverzeichnis	115

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Theoretische Bestandteile Distanz.....	37
Abb. 2: Theoretische Bestandteile transformationaler Führung.....	39
Abb. 3: Theoretische Bestandteile Leistungsbereitschaft.....	41
Abb. 4: Theoretische Darstellung Gesamtkonstrukt	44
Abb. 5: Theoretische Darstellung Gesamtkonstrukt	47
Abb. 6: Theoretische Darstellung Gesamtkonstrukt	47
Abb. 7: Power-Analyse.....	54
Abb. 8: Effektstärken Distanz	72
Abb. 9: Ergebnisse Analyse transformationaler Führung	77
Abb. 10: Effektstärken Leistungsbereitschaft	87
Abb. 11: Ergebnisse Konstruktzusammenhang.....	89

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1: Führungsaufgaben	23
Tab. 2: Codierungstabelle Antwortmöglichkeiten	56
Tab. 3: Altersverteilung	58
Tab. 4: Geschlechterverteilung.....	58
Tab. 5: Kennzahlen Distanz	64
Tab. 6: Ausprägungen GD1	65
Tab. 7: Ausprägungen GD2	66
Tab. 8: Ausprägungen ZD	67
Tab. 9: Ausprägungen TA	68
Tab. 10: Ergebnisse Vor-Analyse Distanz.....	71
Tab. 11: Ergebnisse Distanzanalyse.....	71
Tab. 12: Kennzahlen transformationale Führung	74
Tab. 13: Ergebnisse Analyse transformationaler Führung	77
Tab. 14: Ergebnisse Analyse transformationaler Führung	79
Tab. 15: Häufigkeitsverteilung Leistungsbereitschaft	80
Tab. 16: Ergebnisse Voranalyse der Leistungsbereitschaft	84
Tab. 17: Ergebnisse Analyse der Leistungsbereitschaft.....	85
Tab. 18: Ergebnisse Analyse der Leistungsbereitschaft – Kovarianzen.....	86
Tab. 19: Ergebnisse Konstruktzusammenhang (Beta-Werte)	91
Tab. 20: Ergebnisse Konstruktzusammenhang (Regression)	92
Tab. 21: Ergebnisse Konstruktzusammenhang (Kovarianzen)	93
Tab. 22: Effektstärken Distanzvariablen (Kovarianzen)	96
Tab. 23: Effektstärken Führungsvariablen.....	100
Tab. 24: Effektstärken Leistungsbereitschaft	104
Tab. 25: Konstrukt Kennzahlen	107

FORMELVERZEICHNIS

For. 1: Effektgröße.....	53
For. 2: Durchschnittsalter.....	59
For. 3: Alpha-Formel.....	62
For. 4: Konstrukt Distanz.....	69
For. 5: Numerischer Datensatz Distanz.....	69
For. 6: Summary-Formel Distanz.....	69
For. 7: Konstrukt Führung.....	76
For. 8: Numerischer Datensatz Führung.....	76
For. 9: Summary-Formel Führung.....	76
For. 10: Konstrukt Leistungsbereitschaft.....	83
For. 11: Numerischer Datensatz Leistungsbereitschaft.....	83
For. 12: Summary-Formel Leistungsbereitschaft.....	83
For. 13: Reliabilitätstest Leistungsbereitschaft.....	85
For. 14: Gesamtkonstrukt.....	89