

5 Ergebnisse

Das folgende Kapitel zeigt die Ergebnisse auf, die durch die Forschungsarbeit ermittelt wurden. Zuerst wird die Stichprobe beschrieben, als nächstes wurde die Reliabilität mit Cronbachs Alpha geprüft. Mit einer Faktorenanalyse wurde anschließend die Dimensionalität der OCAI Skala überprüft. Anschließend wurden mithilfe einer Korrelationsanalyse und Regressionsanalysen Hypothesen über die Beziehungen und Einflüsse der Variablen zueinander getestet. Um eine Starke Verzerrung der Daten zu verhindern, die durch den Umstand, dass Berichte über eine Methode und eine Auskunftsquelle zur statistischen Hypothesenprüfung herangezogen werden, wurde für alle Prädiktorvariablen eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die Items der diversen Skalen nicht auf einen Faktor laden.

5.1 Faktorenanalyse

Im ersten Schritt wurde für den OCAI eine rotierte Komponentenmatrix mit zwei Komponenten erstellt, welche 40,9% der Gesamtvarianz unseres Datensatzes erklärt. Wie der Tabelle 1 entnommen werden kann, laden A und C, welche der Clankultur(A) und der Marktkultur(C) entsprechen auf die erste Komponente und B und D, welche für die Kreativkultur(B) und der Hierarchischen Kultur(D) stehen auf die zweite Komponente. Dies entspricht den zwei Achsen des vorher in der Arbeit beschriebenen Competing Values Framework, welche zur Einordnung der Organisationskultur dienen.

5.2 Zusammenhang zwischen Führungsstil, Organisationskultur und Mitarbeitermotivation

Die Korrelationsanalyse hat die vorhergesagten Verbindungen der Variablen nachgewiesen, die Zahlenwerte können der Tabelle 2 entnommen werden. Die Kreativkultur steht in Verbindung mit der intellektuellen Stimulierung ($r = .161, p = .002$), die hierarchische Kultur mit dem transaktionalen Führungsstil ($r = .200, p = .000$) und die Marktkultur mit der Umweltbeobachtung ($r = -.140, p = .008$) und der Strategieentwicklung ($r = -.148, p = .005$). Als zweites wurde die Korrelation ausgewählter Führungsstile und Organisationskulturen auf die Mitarbeitermotivation geprüft. Es wurde eine Verbindung der Mitarbeitermotivation zum Laissez-fairen Führungsstil ($r = .409, p = .000$), was entgegen der Hypothese vier ist, dem transaktionalen Führungsstil ($r = .534, p = .000$), dem transformationalen Führungsstil ($r = .451, p = .000$) und der Kreativkultur ($r = .197, p = .000$) gezeigt. Es konnte keine Verbindung von der Mitarbeitermotivation zu der Clan Kultur ($r = .33, p = .539$) nachgewiesen werden. Diese erste Analyse gibt den Grund zur Annahme, dass der Führungsstil und die Organisationskultur mit der Mitarbeitermotivation in Verbindung stehen.