

2 Metaanalyse zu geteilter Führung und Leistung (Studie 1)

Abstract¹

In diesem Kapitel wird anhand einer Metaanalyse quantitativ der Forschungsfrage nachgegangen, welcher Zusammenhang zwischen geteilter Führung und Leistung vorliegt und welche moderierenden Einflüsse relevant sind. Insgesamt werden 19 Primärstudien in dieser Metaanalyse berücksichtigt, in denen eine empirische Auseinandersetzung mit dem Zusammenhang zwischen geteilter Führung und Leistung erfolgte. Der Zusammenhang zwischen geteilter Führung und Leistung wird in dieser Metaanalyse untersucht, um Anhaltspunkte für die Bedeutsamkeit geteilter Führung zu erhalten und diese mit den Zusammenhängen anderer Führungskonstrukte zu vergleichen. Dabei werden als Moderatoren sowohl die Art der Stichprobe sowie die Messmethode als auch kulturelle Einflüsse untersucht, um differenzierte Rückschlüsse auf die Zusammenhänge zu ziehen und Anhaltspunkte für die theoretische Weiterentwicklung der Forschung zu geteilter Führung zu erhalten. Der signifikant positive Zusammenhang zwischen geteilter Führung und Leistung dieser Metaanalyse liefert dementsprechend wichtige Anhaltspunkte für zukünftige Forschung sowie Aussagen zur Bedeutsamkeit geteilter Führung im Vergleich zu anderen Führungskonstrukten, sowie darüber hinaus wichtige Implikationen für die Praxis.

¹Auszüge aus diesem Kapitel wurden auf dem 30. ICP Kongress präsentiert: Werther, S., Broegger, N. & Brodbeck, F. C. (2012). The effect of shared leadership on performance: A meta-analysis. 30. International Congress of Psychology, Cape Town, South Africa.

2.1 Einleitung

Feyerherm (1994) zeigt, dass Führung insbesondere dann einflussreich ist, wenn sie kollektive Aktionen nach sich zieht. Lässt sich das insofern weiterführen, dass geteilte Führung somit auch einflussreich ist, nachdem dadurch von vornherein ein kollektiver Ansatz verfolgt wird? Die dargestellte empirische Studienlage zu geteilter Führung und Leistung macht deutlich, dass die Ergebnisse diesbezüglich in unterschiedliche Richtungen weisen, z. B. Small (2007) und Carson et al. (2007). Auch Hoch, Pearce und Welzel (2010) beschäftigen sich mit der Frage, ob die effektivste Art der Führung von Teams geteilt ist. Geteilte Führung ist ein sehr komplexer Prozess, der in vielen Fällen zeitintensiver als traditionelle hierarchische Führung ist, so dass nicht automatisch ein allgemeingültiger positiver Zusammenhang mit Effektivität zu erwarten ist (Pearce, 2004). Pearce (2004) stellt deshalb fest, dass geteilte Führung nicht in jedem Kontext zu besseren Ergebnissen führen muss. In dieser Studie wird somit der Forschungsfrage nachgegangen, welche Zusammenhänge zwischen geteilter Führung und Leistung unter Berücksichtigung verschiedener Moderatoren bestehen, um eine Ausgangslage für alle weiteren Studien dieser Dissertation zu erhalten und um die bereits oftmals in der bisherigen Forschung gestellte Frage zum Zusammenhang zwischen geteilter Führung und Leistung auf einer breiten empirischen Basis zu beantworten.

Bisher existiert keine Metaanalyse zu geteilter Führung, so dass die vorliegende Studie diese Forschungslücke schließt, um Rückschlüsse auf die Bedeutsamkeit des Konstrukts geteilte Führung zu erhalten. Aus diesem Grund wird in der folgenden Metaanalyse zum Zusammenhang zwischen geteilter Führung und Leistung ein aggregiertes Ergebnis berechnet, um im Rahmen dieses quantitativen Reviews einen Ausgangspunkt für zukünftige Forschung zu erhalten. Dieses Vorgehen wird von Johnson und Eagly (2000) für sozialwissenschaftliche Forschung mit umfangreichen empirischen Befunden empfohlen, auch wenn dabei, wie von Rosenthal und DiMatteo (2001) dargestellt, die Herausforderung unterschiedlicher Operationalisierungen auftritt. Dem soll allerdings mit unterschiedlichen Moderatoranalysen entgegengewirkt werden, um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten. Folgende Moderatoren werden bei der vorliegenden Metaanalyse untersucht:

- *Art der Stichprobe*: Die Art der Stichprobe kann einen bedeutenden Einfluss auf die Ergebnisse haben, da studentische Stichproben durch andere Dynamiken als Feldstichproben gekennzeichnet sind. So herrschen in studentischen Stichproben eher informelle Strukturen geteilter Führung, wie sie von Morgeson et al. (2010) dargestellt werden. In Feldstichproben dagegen können Strukturen geteilter Führung nach Pearce et al. (2009) sowohl informellen als auch formellen Charakter haben, d.h. auch mit hierarchischer Führung kombiniert auftreten. Diese formellen Füh-

rungsstrukturen können in selbstorganisierten studentischen Stichproben allerdings nicht auftreten, weshalb der damit verbundene Einfluss anhand dieses Moderators untersucht werden soll. Dabei liegt die Annahme zugrunde, dass geteilte Führung nicht ohne hierarchische Anteile auftreten muss (Pearce, 2004). Vielmehr kann eine Kombination aus sowohl geteilter Führung als auch hierarchischer Führung zu einem besseren Ergebnis führen.

- *Messmethode:* Im Rahmen der Moderatoranalysen wird außerdem der Einfluss der Operationalisierung untersucht, der Aufschluss über mögliche Anhaltspunkte für die unterschiedlichen Ausprägungen der Korrelationen aufzeigt. Dies ist insbesondere deshalb wichtig, weil mit verhaltensbasierten Operationalisierungen in Anlehnung an Avolio et al. (1996) ein anderer theoretischer Hintergrund aufgegriffen wird als bei netzwerkbasierenden Operationalisierungen in Anlehnung an Mehra et al. (2006). Außerdem muss nach Borenstein, Hedges, Higgins und Rothstein (2011) die Vergleichbarkeit der Primärstudien, unter anderem auch bzgl. der Operationalisierung, gewährleistet sein, um eine Metaanalyse zu rechnen, so dass diese Moderatoranalyse auch diesbezüglich Anhaltspunkte und eine weitere Differenzierung aufzeigt. Auf die Beschreibung und Abgrenzung der verhaltensbasierten und der netzwerkbasierenden Operationalisierung wurde bereits in Kapitel 1 eingegangen. Dabei orientiert sich die verhaltensbasierte Operationalisierung geteilter Führung an vorhandenen Führungsstilen, die bereits auf individueller Ebene etabliert sind und auf Teamebene erhoben und aggregiert werden. Im Gegensatz dazu wird bei der netzwerkbasierenden Operationalisierung strukturell erfasst, welche Verteilung der Führungseinfluss innerhalb des Teams aufweist, ohne dass auf vorhandene Führungsstile zurückgegriffen wird.
- *Kulturelle Einflüsse:* Darüber hinaus wird der Einfluss der kulturellen Einbettung der Stichproben untersucht, nachdem bereits Conger und Pearce (2003) herausgearbeitet haben, dass kulturelle Einflüsse auch bei geteilter Führung nicht unberücksichtigt bleiben dürfen. Dies ist insbesondere deshalb wichtig, weil eine große Anzahl an Primärstudien mit nordamerikanischen Stichproben arbeitet, die nach Hofstede (1980) die individualistischste Kultur darstellen, während geteilte Führung ein kollektives Konstrukt darstellt. Bei der vorliegenden Metaanalyse kann dabei mit einer allgemeinen Unterscheidung zwischen europäischen und amerikanischen Kulturräumen gearbeitet werden, da die Datenbasis für eine weitere Differenzierung nicht ausreichend ist, auch wenn dies nach Brodbeck et al. (2000) empfehlenswert wäre. Der kulturelle Hintergrund der Stichproben der Primärstudien wird folglich anhand einer europäischen vs. amerikanischen Differenzierung analysiert.

In dieser Metaanalyse wird die folgende Hypothese untersucht, um im ersten Schritt die Zufallswahrscheinlichkeit des Zusammenhangs zwischen geteilter Führung und Teamleistung auszuschließen:

Hypothese 1: Geteilte Führung hat einen positiven Zusammenhang mit der Effektivität des untersuchten Teams bzw. der untersuchten Organisation.

Darüber hinaus wird in dieser Metaanalyse im nächsten Schritt überprüft, ob der Zusammenhang zwischen geteilter Führung und Leistung vergleichbar mit den Zusammenhängen anderer Führungskonstrukte mit Leistung ist. Dazu werden zum Vergleich insbesondere die Metaanalysen von Judge und Piccolo (2004) und Burke et al. (2006) herangezogen, da sie Führungskonstrukte mit Teamleistung vergleichen und somit einen wichtigen Anhaltspunkt für die Einordnung von geteilter Führung darstellen. Das Ergebnis soll hier einen Anhaltspunkt dafür liefern, ob eine wissenschaftliche Beschäftigung mit geteilter Führung überhaupt sinnvoll ist, d.h. ob geteilte Führung im Vergleich zu etablierten Formen der Führung ebenfalls Varianz der Führungseffektivität aufklären kann.

Hypothese 2: Geteilte Führung liefert vergleichbare Zusammenhänge mit Effektivität wie andere Formen der Führung.

Daneben wird in Moderatoranalysen den Einflüssen der Art der Stichprobe (studentische Stichprobe vs. Feldstichprobe), der Messmethode (verhaltensbasierte vs. netzwerk-basierte Messung) und kultureller Aspekte (europäischer vs. amerikanischer Kulturkreis) nachgegangen, um den aktuellen Stand der Forschung angemessen abzubilden und Forschungsfelder für zukünftige Forschung aufzuzeigen.

Hypothese 3: Der Zusammenhang zwischen geteilter Führung und Effektivität wird von den Moderatoren Art der Stichprobe, Operationalisierung geteilter Führung und Kultur beeinflusst.

Die vorliegende Metaanalyse stellt aufbauend auf diesen Hypothesen den Ausgangspunkt für die qualitative Interviewstudie in Kapitel 3 und die quantitative Fragebogenstudie in Kapitel 4 dieser Dissertation dar, da sie mit ihren Ergebnissen die Relevanz und Bedeutsamkeit des Konstrukts geteilte Führung für Wissenschaft und Praxis aufzeigt.

2.2 Methode

In den folgenden Abschnitten wird das methodische Vorgehen bei der Berechnung der Metaanalyse zu geteilter Führung und Leistung dargestellt. Eine Metaanalyse zeichnet

sich dadurch aus, dass sie die Effekte empirischer Studien gewichtet nach der Zuverlässigkeit der jeweiligen Studien zu einem Gesamtwert integriert (Borenstein et al., 2011). Die vorliegende Metaanalyse basiert dabei auf der von Hunter und Schmidt (2004) vorgeschlagenen Methode, die eine der am häufigsten verwendeten metaanalytischen Methoden in der wirtschaftspsychologischen Forschung darstellt.

2.2.1 Literaturrecherche

Die Literaturrecherche greift auf alle Suchstrategien zurück, die von Ahn, Ames und Myers (2012) empfohlen werden, um alle verfügbaren Primärstudien zu identifizieren. Potenzielle Primärstudien wurden dabei im ersten Schritt durch eine elektronische und manuelle Literaturrecherche gesammelt. Dies erfolgte unter Anwendung unterschiedlicher Suchstrategien, um alle bis Dezember 2012 veröffentlichten Studien in der Metaanalyse zu berücksichtigen. Darüber hinaus erfolgte eine Recherche unveröffentlichter Primärstudien zu dem relevanten Themenbereich, um eine ausgeglichene Datenbasis abzusichern.

Bei der elektronischen Suche wurde im ersten Schritt mit Hilfe der elektronischen Datenbank PsychInfo, EBSCO, Google Scholar und Social Sciences Citation Index in "Keyword" und "Title" nach "shared leadership", "team leadership", "distributed leadership", "collective leadership", "geteilte Führung" gesucht. Als zweiter Schritt wurde in der Datenbank Web of Science nach Artikeln gesucht, die potenzielle Schlüsselartikel, z. B. mit neu entwickelten Skalen oder von besonders wichtigen Autoren, zitieren und somit ebenfalls für die Metaanalyse relevant sind. Parallel wurde sowohl in PsychINFO als auch in Web of Science nach qualitativen Reviews und Schlüsselartikeln gesucht, deren Autoren besonders oft zitiert werden oder die einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand geben, z. B. Avolio et al. (1996), Pearce und Sims (2002), Ensley et al. (2006) und Mehra et al. (2006). Die Quellenverzeichnisse dieser Artikel wurden ebenfalls auf relevante Artikel überprüft. Zusätzlich wurden in einem dritten Schritt Anfragen nach unveröffentlichten Arbeiten über mehrere Mailinglisten der Academy of Management geschickt, um angemessen graue Literatur zu berücksichtigen und dem Publication Bias entgegenzuwirken (Hunter & Schmidt, 2004; Lipsey & Wilson, 1993).

Für die engere Auswahl der Primärstudien wurden folgende Einschlusskriterien verwendet, um eine vergleichbare Datenbasis zu gewährleisten und eine Einheitlichkeit bei den Primärstudien für aussagekräftige Ergebnisse zu garantieren:

- Es wurden alle Primärstudien berücksichtigt, deren Definition von geteilter Führung in die Ausgangsdefinition dieser Dissertation fällt. Bei geteilter Führung handelt es sich um einen dynamischen, sozialen Einflussprozess innerhalb eines Teams oder einer Organisation, bei dem mehrere formelle oder informelle Führungsperso-

nen gemeinsam oder rotierend auf ein kollektives Ziel hinwirken. Somit wurden alle studentischen Stichproben und alle Stichproben aus Organisationen in der Metaanalyse berücksichtigt, deren Definition von den zwei unabhängigen Ratern analog der Ausgangsdefinition eingeschätzt wird.

- Es wurden alle Primärstudien berücksichtigt, die Stichproben geteilter Führung im Feld untersucht haben, experimentelle Studien wurden nicht berücksichtigt. Für experimentelle Untersuchungen geteilter Führung liegen nur wenige empirische Befunde vor, die noch nicht ausreichend für metaanalytische Berechnungen sind. Darüber hinaus handelt es sich bei experimentellen Stichproben ausschließlich um studentische Stichproben, so dass hier eine zusätzliche Verzerrung denkbar ist.
- Es wurden alle Primärstudien berücksichtigt, die geteilte Führung auf einer breiteren theoretischen Basis und ohne branchenspezifischen Fokus erfasst haben. Ein Fokus auf geteilter Führung in öffentlichen Institutionen oder Bildungseinrichtungen mit damit zusammenhängendem spezifischen Konstrukt wurde nicht herangezogen, nachdem das ein anderer Forschungsstrang mit eigenen Operationalisierungen und unterschiedlichen Leistungsmaßen ist (Bolden, 2011; Heck & Hallinger, 2010; Leithwood, Mascal & Strauss, 2008). Nach Rosenthal und DiMatteo (2001) kann durch eine sorgfältige Selektion der berücksichtigten Studien vermieden werden, dass Äpfel mit Birnen verglichen werden, was zusätzlich für die Wahl dieses Einschlusskriteriums spricht.

Die Arten der Operationalisierung von geteilter Führung in den berücksichtigten Primärstudien können dabei in unterschiedliche Kategorien aufbauend auf dem theoretischen Hintergrund eingeteilt werden. Eine Berücksichtigung dieser unterschiedlichen Operationalisierung in Form einer Moderatoranalyse ist bei heterogenen Forschungsfeldern von großer Bedeutung (Hunter & Schmidt, 2004; Rosenthal & DiMatteo, 2001). Die Einteilung der Kategorien orientiert sich dabei an der verhaltensbasierten und der netzwerkbasierten Operationalisierung, die in Kapitel 1 bereits dargestellt und voneinander abgegrenzt wurden. Die Einteilung in diese Kategorien erfolgte durch zwei Rater, um die Reliabilität zu überprüfen. Das gilt analog für die Art der Stichprobe, da sowohl studentische Stichproben als auch unternehmerische Stichproben verwendet wurden. Bei fehlenden Korrelationstabellen wurde Kontakt mit den Autoren aufgenommen, um die fehlenden Daten in der Berechnung der Metaanalyse berücksichtigen zu können. Insgesamt sind 19 Primärstudien in die Berechnungen der Metaanalyse eingeflossen. Eine Übersicht aller berücksichtigten Primärstudien mit Beschreibungen der Stichproben, der Operationalisierungen geteilter Führung und der Effektivität ist in den Tabellen 6 und 7 dargestellt.

Tabelle 6. Übersicht der Primärstudien der Metaanalyse zum Zusammenhang zwischen geteilter Führung und Leistung (Teil 1)

Studie	Stichprobe	Operationalisierung geteilte Führung	Operationalisierung Effektivität
Avolio et al. (1996)	N=188 Studenten (Undergraduate), 7-9 Personen pro Team	TMLQ (transformational, transaktional, passiv)	Selbsteinschätzung durch die Mitglieder
Boies et al. (2010)	N=194 Studenten (Undergraduate), 2-5 Personen pro Team	TMLQ in Anlehnung an Avolio et al. (1996)	Objektives Ergebnis einer Business Simulation
Carson et al. (2007)	N=384 Studenten (MBA), 4-7 Personen pro Team	Netzwerkanalyse in Anlehnung an Mayo et al. (2003)	Fremdeinschätzung durch Kunden
Ensley et al. (2006), Studie 1	N=168 Personen, 2-6 Personen pro Team, 66 Leitungsteams von Startup-Unternehmen	Kurzfragebogen in Anlehnung an Pearce und Sims (2002)	Objektive Leistung als Umsatzwachstum und Zuwachs an Mitarbeitern
Ensley et al. (2006), Studie 2	N=412 Personen, variierende Teamgröße, 154 Leitungsteams von Startup-Unternehmen	Kurzfragebogen in Anlehnung an Pearce und Sims (2002)	Objektive Leistung als Umsatzwachstum und Zuwachs an Mitarbeitern
Fausing et al. (2012)	N=562 Personen, 3-24 Personen pro Team, 81 Teams eines großen Industrieunternehmens	Kurzfragebogen in Anlehnung an Hoch, Pearce und Welzel (2010)	Fremdeinschätzung durch Führungskräfte
Gupta et al. (2010)	N=117 Studenten (Undergraduate), 3-5 Personen pro Team, 28 Teams	Kurzfragebogen in Anlehnung an Avolio et al. (1996)	Objektives Ergebnis als Verkaufszuwachs einer Business Simulation
Hiller et al. (2006)	N=277 Personen, 3-13 Personen pro Team, 52 Teams im Winterdienst	Eigenentwicklung	Fremdeinschätzung durch Führungskräfte
Hoch, Dulebohn und Pearce (2010)	N=256 Personen, variierende Teamgröße, 61 Teams mehrerer Organisationen	Entwicklung eines Kurzfragebogens in Anlehnung an Pearce und Sims (2002)	Fremdeinschätzung durch Führungskräfte sowie Selbsteinschätzungen
Hoch und Kozlowski (2012)	N=565 Personen, 3-13 Personen pro Team, 101 Teams	Member-Member- Exchange nach Sherony und Green (2002)	Fremdeinschätzung durch Führungskräfte

Tabelle 7. Übersicht der Primärstudien der Metaanalyse zum Zusammenhang zwischen geteilter Führung und Leistung (Teil 2)

Studie	Stichprobe	Operationalisierung geteilte Führung	Operationalisierung Leistung
Hoch, Pearce und Welzel (2010)	N=96 Personen, variierende Teamgröße, 26 Teams eines Beratungsunternehmens	Fragebogen in Anlehnung an Hoch, Dulebohn und Pearce (2010)	Fremdeinschätzung durch Führungskräfte
Ishikawa (2012)	N=799 Personen, variierende Teamgröße, 119 Teams aus sechs Industrieunternehmen	Netzwerkanalyse in Anlehnung an Carson et al. (2007)	Fremdeinschätzung durch Führungskräfte
Mehra et al. (2006)	N=336 Personen, 6-22 Personen pro Team, 28 Teams eines Finanzdienstleisters	Netzwerkanalyse	Objektives Verkaufsergebnis der Teams
Muethel et al. (2012)	N=433 Personen, 3-23 Personen pro Team, 96 Teams aus 36 Unternehmen	Fragebogen in Anlehnung an Avolio et al. (2003)	Fremdeinschätzung durch Führungskräfte
Pearce und Sims (2002)	N=197 Personen, variierende Teamgröße, 71 Teams eines Automobilkonzerns	Eigenentwicklung	Fremdeinschätzung durch Führungskräfte und Kunden sowie Selbsteinschätzung
Sivasubramaniam et al. (2002)	N=154 Studenten (Undergraduate), 4-5 Personen pro Team, 41 Teams	Fragebogen in Anlehnung an Avolio et al. (1996)	Fremdeinschätzung durch Dozenten aufbauend auf Noten
Small (2007) sowie Small und Rentsch (2010)	N=280 Studenten (Undergraduate), 4-5 Personen pro Team, 60 Teams	Fragebogen in Anlehnung an Avolio et al. (1996) und Yukl (2006)	Fremdeinschätzung durch Coaches sowie objektives Ergebnis der Business Simulation
J. S. Schneider (2012); M. Schneider (2012)	N=76 Personen, 34 wissenschaftliche Autorenteams	Eigenentwicklung einer Netzwerkanalyse in Anlehnung an Mehra et al. (2006)	Objektives Ergebnis aufbauend auf Zitationen sowie Selbsteinschätzung durch Teammitglieder
Werther, Brodbeck und Winkler (2011)	N=69 Personen, variierende Teamgröße, 33 wissenschaftliche Autorenteams	Fragebogen in Anlehnung an Pearce und Conger (2003)	Objektives Ergebnis aufbauend auf Zitationen

2.2.2 Kodierung

Die identifizierten Primärstudien wurden vom Autor dieser Dissertation mit Hilfe eines Excel-Templates kodiert, in dem gleichzeitig die Formeln nach Hunter und Schmidt (2004) umgesetzt wurden, so dass eine automatisierte Berechnung der metaanalytischen Ergebnisse möglich ist. In einem zweiten Schritt wurden die Primärstudien von einer geschulten wissenschaftlichen Hilfskraft ebenfalls auf Basis des Excel-Templates kodiert, um die Interrater Reliabilität als Maß der Zuverlässigkeit der Kodierung zu berechnen. Ein Screenshot des Excel-Templates, das für die Kodierung verwendet wurde, findet sich im Anhang.

Die Kodierung der vorliegenden Operationalisierung erfolgte dabei unter Berücksichtigung der bereits dargestellten Literatur. Die vorliegenden Messmethoden wurden dabei anhand der diskutierten Forschungsstränge in Operationalisierungen angelehnt an den Team Multifactor Leadership Questionnaire (TMLQ) von Avolio et al. (2003) und Pearce und Sims (2002) sowie an netzwerkanalytische Messmethoden analog zur Operationalisierung von geteilter Führung nach Mehra et al. (2006) eingeteilt, um darauf aufbauend Moderatoranalysen zu rechnen.

Zur Überprüfung der Interrater-Reliabilität wurden wie von Janson und Olsson (2001) empfohlen ein Intraclass Koeffizient bei intervallskalierten Daten bzw. Cohens kappa bei nominalskalierten Daten verwendet. Cohens kappa wird bereits von Fleiss und Cohen (1973) als gängiges Maß bei mehreren Ratern dargestellt, während Intraclass Koeffizienten bereits von Shrout und Fleiss (1979) als analoge Methode für intervallskalierte Daten genannt werden.

Bei der Übereinstimmung der Rater bei Stichprobengröße, Korrelation zwischen Prädiktor und Kriterium sowie Reliabilität von Prädiktor und Kriterium beträgt der Intraclass Koeffizient .96. Die geringste Übereinstimmung liegt hier mit .92 bei der Korrelation zwischen Prädiktor und Kriterium vor, da hier bei einigen Studien mehrere Messzeitpunkte und Operationalisierungen kombiniert verwendet werden mussten. Bei den Moderatoren beträgt die Übereinstimmung der Rater nach Cohens kappa .92. Hier liegt die geringste Übereinstimmung mit einem Cohens kappa von .84 für die Messmethode vor, da die Operationalisierung nicht immer eindeutig beschrieben ist und in vielen Fällen Mischformen verwendet werden, die nicht eindeutig einer Operationalisierung in Anlehnung an den TMLQ bzw. einer strukturellen Messung zugeordnet werden können.

Bei Abweichungen zwischen den beiden Ratern wurden diese auf Basis der Primärstudien diskutiert. In allen Fällen konnte auf dieser Grundlage eine einstimmige Entscheidung unter den Ratern getroffen werden, die dann in die finalen metaanalytischen Berechnungen eingegangen ist. Nach Cohen (1960) handelt es sich bei einem Cohens kappa von 0 um Zufallswahrscheinlichkeit, wohingegen eine Übereinstimmung von +1.00

keine Abweichungen zwischen den Ratern darstellt. Die im Rahmen dieser Metaanalyse berichteten Werte stellen folglich eine sehr gute Übereinstimmung dar. Analog gilt für Intraclass Koeffizienten, dass eine Übereinstimmung von +1.00 keine Abweichungen unter den Ratern anzeigt (LeBreton & Senter, 2007). Somit stellen auch hier die berichteten Übereinstimmungen einen sehr guten Wert dar, so dass die Reliabilität im Rahmen dieser Metaanalyse als gesichert betrachtet werden kann.

Insgesamt ist bereits bei der Kodierung zu beachten, dass pro Stichprobe lediglich eine Korrelation in die Metaanalyse eingeht, da es ansonsten zu Verzerrungen aufgrund abhängiger Stichproben kommt (Ahn et al., 2012; Hunter & Schmidt, 2004). Jeder Datensatz geht deshalb nur einmal in die Metaanalyse mit ein, selbst wenn mehrere Studien oder Messzeitpunkte mit diesem Datensatz verfügbar sind, wobei auf umfangreiche Heuristiken zur Identifikation von Duplikaten zurückgegriffen wurde (F. Schmidt, 2007; Wood, 2007). Ein Vorgehen ist dabei eine Überprüfung der Autoren der Studien, um im folgenden Schritt Charakteristika der Stichproben zu vergleichen (Wood, 2007). Dies ist wichtig, um die Unabhängigkeit der Daten zu gewährleisten, was wiederum eine wichtige Voraussetzung für die Durchführung einer Metaanalyse ist.

2.2.3 Metaanalytische Berechnungen

Die Berechnungen der vorliegenden Metaanalyse orientieren sich an dem von Hunter und Schmidt (2004) empfohlenen Vorgehen, da es sich dabei um eines der etabliertesten metaanalytischen Vorgehen handelt (Aguinis, Dalton, Bosco, Pierce & Dalton, 2011). Dabei erfolgte die Umsetzung dieses Vorgehens anhand eines vom Autor erstellten Excel-Templates, auf dessen Basis die von Hunter und Schmidt (2004) berichteten Formeln und Rechenwege umgesetzt wurden. Eine Korrektur der in den Primärstudien beobachteten Korrelationen erfolgt dabei um Stichproben- und Messfehler in Prädiktor und Kriterium. Dies dient einer Schätzung der Korrelationen, sofern die Primärstudien unter perfekten Rahmenbedingungen ohne Messfehler durchgeführt worden wären (Hunter, Schmidt & Le, 2006; Rubin, 1990).

Die Korrektur der Primärstudien kann anhand von Artefaktverteilungen über alle Studien hinweg erfolgen oder auf der Basis jeder individuellen Studie. Die Datenbasis der Reliabilitäten für Prädiktor und Kriterium war weitgehend vollständig, so dass die fehlenden Reliabilitäten individuell pro Primärstudie um den Mittelwert aller berichteten Reliabilitäten des Prädiktors bzw. des Kriteriums ersetzt wurden (Ilies, Nahrang & Morgeson, 2007; Ng & Feldman, 2008).

Die Stichprobengröße der ausgewählten Primärstudien reicht von $N = 69$ bis $N = 799$, so dass keine Überlegungen zur Korrektur der Stichprobengröße notwendig

Geteilte Führung

Ein Paradigmenwechsel in der Führungsforschung

Werther, S.

2013, XIV, 154 S. 6 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-03579-2