

1. Anhang

Anhang A

Übersicht Unterscheidung verschiedener Varianten von Commitment (Moser 1997; S.167).

Tabelle 1

Zur Unterscheidung verschiedener Varianten von Commitment

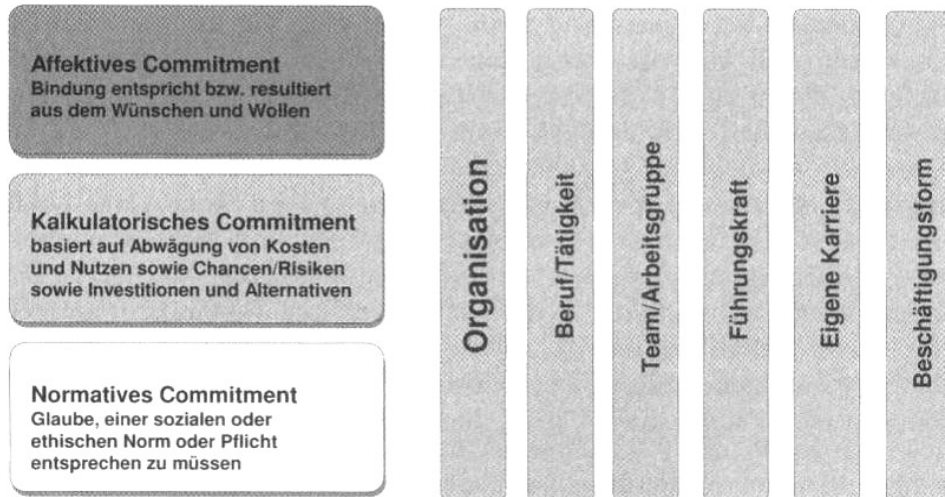
Arten von Commitment	„Motivationale Grundlage“
Strukturelles Commitment (Becker, 1960); fortsetzungsbezogenes Commitment (Stebbins, 1970)	Abwehren des Verlusts von Seitenwetten
Austauschbezogenes Commitment; wertbezogenes Commitment (Stebbins, 1970)	Kalkulierte Reziprozität
Affektives Commitment (Meyer & Allen, 1984); emotionales Commitment	Internalisation von Normen und Werten der Organisation
Strukturelles Commitment (Meyer & Allen, 1984)	Abwehren des Verlusts von Seitenwetten; fehlende Alternativen
Sozialpsychologisches Commitment (Kiesler, 1971)	Reaktion auf Attacken
Eskalierendes Commitment (Rubin & Brockner, 1975; Staw, 1980)	Rechtfertigung von Investitionen
Verhaltensbezogenes Commitment (Rusbult & Farrell, 1983; Rubin & Brockner, 1975)	Tendenz, die Beziehung aufrechterhalten zu wollen
Organisationales Commitment (Mowday et al., 1982); einstellungsbezogenes Commitment	Internalisation von Normen und Werten; Wunsch, der Organisation anzugehören; Anstrengungsbereitschaft
Normatives Commitment (Caldwell et al., 1990)	Identifikation, Internalisation
Normatives Commitment (Allen & Meyer, 1990b); moralisches Commitment (Stengel, 1987)	Loyalität; empfundene Verpflichtung
Instrumentelles Commitment (Caldwell et al., 1990)	Nachgeben (compliance)

Anhang B

Übersicht der Komponenten und Foci des Commitment (Felfe 2008; S.46).

Commitment

Komponenten - Foci (Richtungen bzw. Ziele)



Deutsche Version des Commitment Fragebogens von Meyer und Allen (1990) (Schmidt et al. 1998; S. 104 – 105).

● ● ● ● ● ● ●

● ● ● ● ● ● ●

● ● ● ● ● ● ●

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

● ● ● ● ● ● ●

● ● ● ● ● ● ●

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

● ● ● ● ● ● ●

● ● ● ● ● ● ●

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

● ● ● ● ● ● ●

● ● ● ● ● ● ●

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

von mir verlangte, die ein anderer Betrieb nicht aufwiegen könnte. (CC 8)

Ich glaube, daß die Leute heutzutage den Betrieb zu häufig wechseln. (NC 1)

☐☐☐☐☐☐☐

Ich glaube nicht, daß man seinem Betrieb immer treu sein muß*. (NC 2)

☐☐☐☐☐☐☐

Es erscheint mit überhaupt nicht unmoralisch, von Betrieb zu Betrieb zu wechseln*. (NC 3)

☐☐☐☐☐☐☐

Einer der Hauptgründe, in diesem Betrieb weiter zu arbeiten, besteht für mich darin, daß ich glaube, daß Treue dem Betrieb gegenüber wichtig ist. Ich fühle mich deshalb auch moralisch verpflichtet, in meinem Betrieb zu bleiben. (NC 4)

☐☐☐☐☐☐☐

Wenn mir ein anderer Betrieb eine bessere Stelle anböte, würde ich es nicht als richtig empfinden, meinen Betrieb zu verlassen. (NC 5)

☐☐☐☐☐☐☐

Einem Betrieb treu zu bleiben, messe ich eine große Bedeutung bei. (NC 6)

☐☐☐☐☐☐☐

Heutzutage stünde es um die Dinge besser, wenn die Leute die meiste Zeit ihres Berufslebens in einem Betrieb bleiben würden. (NC 7)

☐☐☐☐☐☐☐

Ich denke nicht, daß es heutzutage noch vernünftig ist, so ein richtiger <<Betriebsmensch>> zu werden*. (NC 8)

☐☐☐☐☐☐☐

* (Die mit * gekennzeichneten Items werden rekodiert, so daß hohe Itemwerte immer hohe Ausprägung der jeweiligen Organisationsbindung indizieren)

Anhang D

Übersicht der meistgenutzten Maßnahmen zur Erhebung von Commitment (Cooper-Hakim & Viswesvaran 2005; S. 247).

Table 2
Most Frequently Used Commitment Measures

Dimension and subdimension	Measure
Organizational commitment	Mowday et al., 1979 (461); Porter et al., 1974 (221); Porter & Smith, 1970 (110); Mowday et al., 1982 (64); O'Reilly & Chatman, 1986 (22); Cook & Wall, 1980 (24); Porter et al., 1976 (17); Hrebiniak & Alutto, 1972 (15); Meyer & Allen, 1997 (13); Mael, 1988 (9); Mael & Ashforth, 1992 (9); Meyer & Allen, 1991 (6); Alutto et al., 1973 (6); DeCotiis & Summers, 1987 (6); Jorde-Bloom, 1985 (5); Steers, 1977 (5); Tett & Meyer, 1993 (5)
Calculative organizational commitment	Hrebiniak & Alutto, 1972 (11); Alutto et al., 1973 (7)
Attitudinal organizational commitment	Mowday et al., 1979 (12)
Continuance organizational commitment	Meyer & Allen, 1984 (57); N. J. Allen & Meyer, 1990 (58); Meyer & Allen, 1991 (41); Meyer & Allen, 1997 (18); Meyer et al., 1993 (16)
Affective organizational commitment	Meyer & Allen, 1984 (79); N. J. Allen & Meyer, 1990 (71); Meyer et al., 1993 (28); Meyer & Allen, 1997 (19); O'Reilly & Chatman, 1986 (11); Meyer & Allen, 1991 (29); Mowday et al., 1979 (17); Mowday et al., 1982 (16); T. E. Becker et al., 1996 (5)
Normative organizational commitment	N. J. Allen & Meyer, 1990 (54); Meyer & Allen, 1991 (13); Meyer & Allen, 1997 (13); Meyer et al., 1993 (9); Wiener & Vardi, 1980 (6)
Job involvement	Lodahl & Kejner, 1965 (307); Kanungo, 1982 (150); Patchen, 1970 (13); Lawler & Hall, 1970 (12); Saleh & Hosek, 1976 (9); Kanungo, 1979 (6); Cook et al., 1981 (5)
Career commitment	Blau, 1985 (30/8); Blau, 1988 (7); Mowday et al., 1979 (6); Alutto et al., 1973 (5); R. H. Hall, 1968 (5); Regoli & Poole, 1980 (5)
Career salience	Greenhaus, 1971 (8)
Career involvement	Gould, 1979 (7)
Professionalism	R. H. Hall, 1968 (4)
Affective occupational commitment	Blau, 1988 (2); Meyer et al., 1993 (2); Gade et al., 2003 (2)
Continuance occupational commitment	Adapted from Meyer et al., 1993 (2)
Normative occupational commitment	Adapted from Meyer et al., 1993 (2)
Work ethic endorsement	Dubin, 1956 (6); Cook et al., 1981 (5)
Protestant work ethic endorsement	Blood, 1969 (26); Mirels & Garrett, 1971 (20)
Work ethic	Buchholz, 1977 (3)
Work involvement	Kanungo, 1982 (16)
Union commitment	Gordon et al., 1980 (8); Gordon & Ladd, 1990 (5)
Union loyalty	Gordon et al., 1980 (33)
Responsibility to the union	Gordon et al., 1980 (20)
Willingness to work for the union	Gordon et al., 1980 (20)
Belief in unionism	Gordon et al., 1980 (15)

Note. The frequency with which each study was included in the data set is given in parentheses.

Anhang E

Übersicht der Antezedenzen, Korrelate und Ergebnisfaktoren der ersten Metaanalyse von Mathieu & Zajac 1990 (Mathieu & Zajac 1990; S.174)

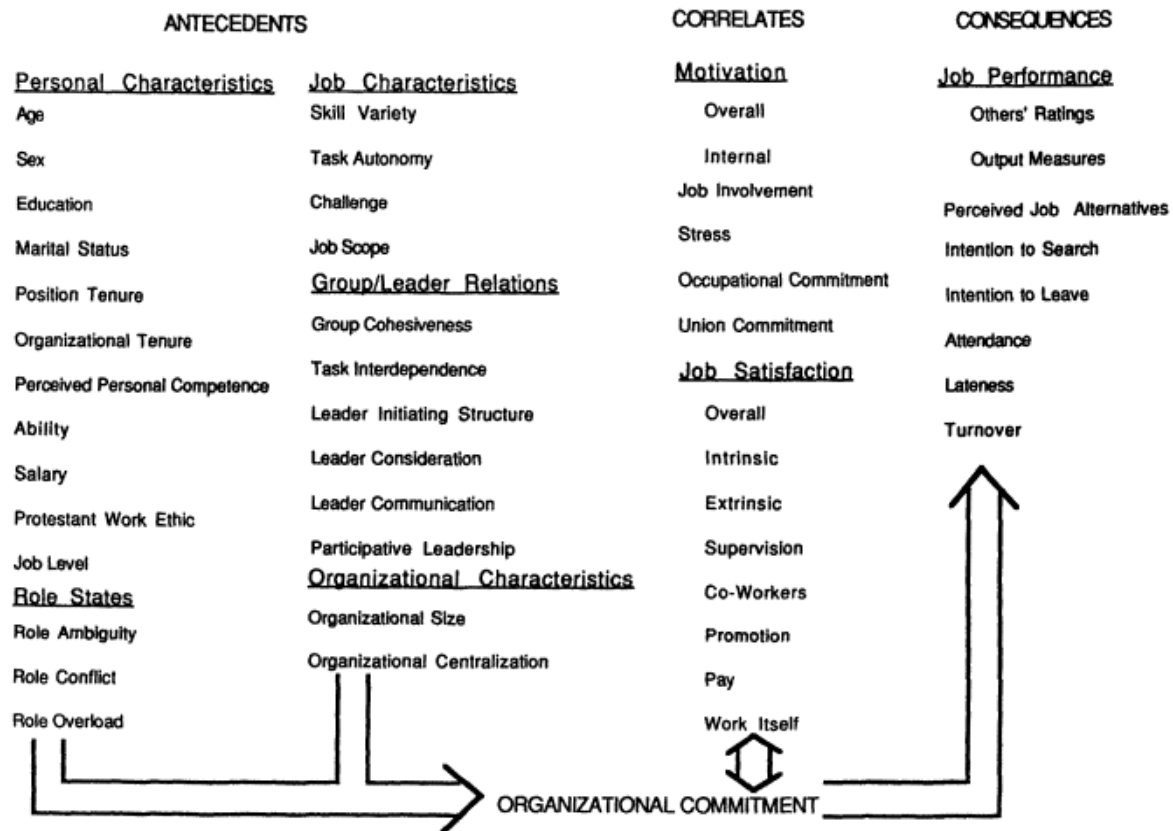


Figure 1. Classification of antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment.

Anhang F

Ergebnisse der Metaanalyse von Mathieu und Zajac zu den Ergebnisfaktoren des Commitment (Matthieu & Zajac 1990; S. 177)

ORGANIZATIONAL COMMITMENT META-ANALYSIS

Table 4
Meta-Analysis Results of Consequences of Organizational Commitment

Consequences	<i>k</i>	<i>N</i>	\bar{r}	\bar{r}_t	SD_t	%	χ^2
Job performance							
Others' ratings	10	2,215	.130	.135	.089	36	18.10*
Output measure	6	758	.018	.054	.091	49	6.25
Perceived job alternatives	7	2,657	-.095	-.085	.225	5	136.79*
Intention to search	5	1,513	-.482	-.599 ^a	.177	5	115.71*
Intention to leave	36	14,080	-.411	-.464 ^a	.181	5	751.73*
Attendance	23	4,005	.119	.102 ^a	.024	91	2.33
Lateness	6	1,485	-.110	-.116	.059	53	5.30
Turnover	26	8,197	-.245	-.277	.138	13	183.33*

Note. *k* = the number of samples in each analysis; *N* = the total number of individuals in the *k* samples; \bar{r} = the mean uncorrected correlation; \bar{r}_t = the mean weighted correlation corrected for attenuation; SD_t = the estimated population standard deviation; % = the percentage of variance across samples attributable to statistical artifacts; and χ^2 = a chi-square test for variance remaining unaccounted for.

^a Indicates that the 95% confidence interval does *not* contain zero.

* $p < .01$.

Anhang G

Ergebnisse der Metaanalyse von Meyer et al. 2002 zu den Ergebnisfaktoren der Commitment-Komponenten (Meyer et al. 2002; S. 34 – 35)

TABLE 5
Consequences of Commitment

	ACS						NCS						CCS					
	<i>k</i>	<i>N</i>	ρ	<i>SD</i> ₀	<i>SD</i> _{ρ}	90% Cred	<i>k</i>	<i>N</i>	ρ	<i>SD</i> ₀	<i>SD</i> _{ρ}	90% Cred	<i>k</i>	<i>N</i>	ρ	<i>SD</i> ₀	<i>SD</i> _{ρ}	90% Cred
Turnover	8	2,636	-.17 ^a	.1514	.1395	-.40-.06	4	970	-.16 ^a	.1330	.1098	-.34-.02	6	1,933	-.10	.1530	.1390	-.33-.13
Overall withdrawal cognition	51	17,282	-.56 ^a	.2164	.2099	-.90-.21	25	9,645	-.33 ^a	.2580	.2505	-.74-.08	39	13,590	-.18 ^a	.1646	.1503	-.42-.07
Scale																		
6 items	4	1,096	-.52 ^a	.1886	.1799	-.81-.22	3	780	-.28	.2343	.2239	-.65-.09	3	780	-.13	.2434	.2319	-.51-.25
8 items	25	9,174	-.60 ^a	.1177	.1074	-.78-.42	12	5,860	-.25 ^a	.2743	.2679	-.69-.19	15	6,945	-.13 ^a	.1232	.1086	-.31-.05
Location																		
North America	39	12,121	-.58 ^a	.1588	.1498	-.83-.33	18	6,909	-.26 ^a	.2743	.2665	-.70-.17	29	9,129	-.13 ^a	.1516	.1343	-.35-.09
Outside North America	12	5,161	-.49 ^a	.3068	.3027	-.99-.00	7	2,736	-.47 ^a	.1361	.1250	-.67-.26	10	4,461	-.28 ^a	.1462	.1337	-.50-.06
Focus																		
Withdrawal cognition	33	10,246	-.58 ^a	.2488	.2427	-.98-.18	18	5,249	-.30 ^a	.1778	.1612	-.56-.03	27	8,066	-.20 ^a	.1652	.1487	-.44-.05
Pure turnover intention	24	8,724	-.51 ^a	.1913	.1839	-.81-.20	12	5,855	-.39 ^a	.1691	.1607	-.66-.13	17	6,844	-.17 ^a	.1847	.1735	-.45-.12
Overall absence	10	3,543	-.15 ^b	.0857	.0359	-.21-.09	4	770	.05 ^{ab}	.0175	.0000	.05-.05	7	2,301	.06 ^{ab}	.0471	.0000	.06-.06
Source																		
Supervisor rating	4	1,298	-.22 ^b	.0745	.0000	-.22-.22	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Self-report	5	1,832	-.11 ^b	.0654	.0000	-.11-.11	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Measure																		
Involuntary	4	2,108	-.09 ^{ab}	.0607	.0000	-.09-.09	—	—	—	—	—	—	3	1,695	.06 ^b	.0566	.0000	.06-.06
Voluntary	7	1,743	-.22 ^b	.0775	.0000	-.22-.22	—	—	—	—	—	—	4	620	.04 ^b	.1027	.0000	.04-.04
Overall job performance	25	5,938	.16 ^a	.1230	.0952	.00-.32	9	2,686	.06	.0969	.0618	-.04-.16	17	4,040	-.07 ^a	.1179	.0818	-.21-.06
Location																		
North America	15	3,509	.16 ^a	.1098	.0775	.03-.28	5	1,134	.01	.0392	.0000	.01-.01	13	2,488	-.08 ^a	.1277	.0888	-.23-.06
Outside North America	5	1,839	.14 ^a	.1085	.0878	-.01-.28	4	1,552	.10	.1111	.0888	-.04-.25	4	1,552	-.05	.0916	.0594	-.14-.05
Self-rated job performance	10	3,460	.12 ^a	.1177	.0983	-.04-.28	6	2,303	.07	.0994	.0745	-.05-.19	6	2,303	-.05 ^b	.0778	.0371	-.11-.01
Supervisor-rated job performance	12	2,026	.17 ^{ab}	.1080	.0559	.08-.27	—	—	—	—	—	—	10	1,654	-.08	.1539	.1186	-.28-.11
Organizational citizenship	22	6,277	.32 ^a	.1505	.1352	.10-.55	11	3,840	.24 ^a	.1907	.1785	-.05-.53	13	4,367	-.01	.1299	.1094	-.19-.17
Location																		
North America	16	4,216	.26 ^a	.1074	.0815	.13-.39	7	1,934	.10	.1765	.1580	-.16-.36	9	2,461	-.04	.1312	.1072	-.21-.14
Outside North America	6	2,061	.46 ^a	.1394	.1273	.25-.67	4	1,906	.37 ^{ab}	.0781	.0568	.28-.46	4	1,906	.02	.1198	.1033	-.15-.19
Source																		
Self ratings	11	4,214	.37 ^a	.1365	.1240	.16-.57	8	3,198	.24 ^a	.2056	.1958	-.08-.56	8	3,198	.01	.0937	.0672	-.10-.12
Supervisor ratings	8	1,815	.27 ^a	.1010	.0701	.16-.39	3	642	.22 ^{ab}	.0840	.0000	.22-.22	5	1,169	-.08	.1752	.1559	-.33-.18
Subscale																		
Altruism	13	4,057	.26 ^a	.1315	.1135	.07-.45	7	2,307	.20 ^a	.2070	.1936	-.12-.52	8	2,706	-.01	.1410	.1210	-.21-.19
Conscientiousness	13	3,595	.24 ^a	.1674	.1508	-.01-.49	7	2,382	.24 ^a	.2168	.2044	-.10-.58	8	2,781	.04	.1337	.1127	-.14-.23
Stress	5	2,189	-.21 ^a	.1644	.1551	-.46-.05	—	—	—	—	—	—	4	2,120	.14 ^a	.1106	.0979	-.02-.30
Work-Family conflict	10	3,210	-.20 ^a	.1055	.0843	-.34-.06	5	899	-.04 ^b	.0732	.0000	-.04-.04	7	2,105	.24 ^{ab}	.0765	.0397	.17-.31

Note. ACS, Affective Commitment Scale; NCS, Normative Commitment Scale; CCS, Continuance Commitment Scale. *k* = number of studies in analysis; *N* = total number of respondents; ρ = weighted average corrected correlation; *SD*₀ = observed standard deviation of corrected correlations; *SD* _{ρ} = estimated true/residual standard deviation of corrected correlation; 90% Cred = 90% credibility interval centered on average corrected correlation.

^a Confidence interval constructed around the uncorrected *N*-weighted mean correlation does not include zero.

^b Percentage of *SD*₀ accounted for by sampling error is more than 60%.

Anhang H

Ergebnisse der Metaanalyse von Meyer et al. 2002 zu den Antezedenzen der Commitment-Komponenten (Meyer et al. 2002; S. 30 – 31)

TABLE 3
Antecedents of Commitment

	ACS						NCS						CCS					
	<i>k</i>	<i>N</i>	ρ	<i>SD</i> ₀	<i>SD</i> _{ρ}	90% Cred	<i>k</i>	<i>N</i>	ρ	<i>SD</i> ₀	<i>SD</i> _{ρ}	90% Cred	<i>k</i>	<i>N</i>	ρ	<i>SD</i> ₀	<i>SD</i> _{ρ}	90% Cred
Demographic variables																		
Age	53	21,446	.15 ^a	.0972	.0809	.02–.28	24	9,480	.12 ^a	.1510	.1399	–.11–.35	36	14,057	.14 ^a	.1045	.0876	.00–.29
Scale																		
6 items	5	1,677	.14 ^a	.1019	.0831	.00–.28	—	—	—	—	—	—	3	1,067	.07 ^b	.0642	.0228	.03–.11
8 items	26	9,132	.16 ^a	.0961	.0777	.03–.29	—	—	—	—	—	—	19	6,975	.10 ^{ab}	.0775	.0509	.02–.19
Location																		
North America	39	15,567	.15 ^a	.0957	.0792	.02–.28	16	6,229	.15 ^a	.1452	.1337	–.07–.37	26	9,282	.12 ^a	.0970	.0771	–.01–.25
Outside North America	14	5,879	.17 ^a	.0994	.0833	.03–.31	8	3,251	.07	.1475	.1358	–.16–.29	10	4,775	.20 ^a	.0993	.0840	.06–.34
Gender	32	11,764	–.03	.1016	.0837	–.17–.11	16	5,982	–.02	.1027	.0843	–.16–.12	22	9,530	.01	.1400	.1286	–.21–.22
Scale																		
6 items	3	1,000	–.13 ^a	.0413	.0000	–.13–.13	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
8 items	12	3,687	.02	.1131	.0948	–.14–.17	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Location																		
North America	17	4,946	.01	.1217	.1039	–.16–.19	8	1,673	.03	.1065	.0713	–.09–.14	12	3,829	.04	.1582	.1453	–.19–.28
Outside North America	15	6,818	–.07 ^a	.0617	.0325	–.12–.01	8	4,255	–.04	.0949	.0815	–.17–.09	10	5,701	–.02	.1173	.1066	–.20–.15
Education	32	11,491	–.02	.1161	.1002	–.18–.15	12	2,606	.01	.1583	.1378	–.21–.24	20	6,043	–.11 ^a	.1611	.1473	–.35–.14
Scale																		
6 items	4	1,210	.03	.1173	.0992	–.14–.19	—	—	—	—	—	—	3	916	.00	.0876	.0605	–.10–.10
8 items	14	3,755	.05	.1359	.1188	–.15–.24	—	—	—	—	—	—	9	2,389	–.13 ^a	.0871	.0549	–.22–.04
Location																		
North America	20	7,898	–.01	.1252	.1123	–.19–.18	9	1,956	.02	.1783	.1608	–.24–.29	12	3,305	–.09 ^a	.1038	.0795	–.23–.04
Outside North America	12	3,593	–.04	.0861	.0553	–.13–.05	3	650	–.02 ^b	.0428	.0000	–.02–.02	8	2,738	–.12	.2149	.2054	–.46–.21
Organization tenure	51	18,630	.16 ^a	.1298	.1168	–.03–.35	22	7,905	.17 ^a	.1459	.1332	–.05–.39	39	13,347	.21 ^a	.1147	.0978	.05–.37
Scale																		
6 items	3	978	.16 ^a	.1194	.1040	–.01–.33	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
8 items	26	8,444	.20 ^a	.1410	.1285	–.01–.41	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Location																		
North America	31	11,919	.16 ^a	.1404	.1292	–.06–.37	13	4,308	.24 ^a	.1222	.1051	.07–.42	23	7,195	.19 ^a	.1142	.0958	.03–.35
Outside North America	20	6,711	.17 ^a	.1072	.0890	.02–.31	9	3,597	.08	.1213	.1077	–.09–.26	16	6,152	.23 ^a	.1111	.0953	.08–.39
Position tenure	14	6,796	.07 ^{ab}	.0607	.0342	.01–.12	5	3,279	.15 ^a	.0697	.0534	.06–.24	10	5,640	.15 ^a	.0944	.0815	.01–.28
Location																		
North America	11	4,797	.07 ^{ab}	.0663	.0416	.00–.14	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Outside North America	3	1,999	.06 ^{ab}	.0404	.0000	.06–.06	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Marital status	9	2,239	.09 ^{ab}	.0872	.0544	.00–.18	5	864	.00 ^b	.0666	.0000	.00–.00	6	1,121	.04	.1569	.1313	–.18–.26
Individual differences																		
Locus of control	4	1,010	–.29 ^a	.1456	.1267	–.50–.08	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Self-efficacy	3	580	.11 ^b	.0877	.0204	.08–.14	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Work experiences																		
Organizational support	18	7,128	.63 ^a	.1290	.1222	.43–.83	8	2,831	.47 ^a	.1089	.0945	.32–.63	15	6,547	–.11 ^a	.1410	.1289	–.32–.10
Location																		
North America	12	3,453	.61 ^a	.1721	.1652	.34–.88	5	1,155	.42 ^a	.1505	.1318	.20–.63	9	2,872	–.09 ^a	.1101	.0887	–.23–.06
Outside North America	6	3,675	.66 ^a	.0456	.0307	.61–.71	3	1,676	.51 ^{ab}	.0440	.0175	.48–.54	6	3,675	–.13	.1605	.1528	–.38–.12
Transformational leadership	4	2,361	.46 ^{ab}	.0467	.0245	.42–.50	3	2,246	.27 ^a	.0877	.0775	.14–.40	4	2,361	–.14 ^a	.0927	.0800	–.27–.00
Role ambiguity	12	3,774	–.39 ^a	.1794	.1689	–.67–.12	7	1,853	–.21 ^a	.1439	.1211	–.41–.01	11	3,591	.10 ^a	.0942	.0635	–.01–.20
Location																		
North America	8	2,420	–.47 ^a	.1258	.1115	–.65–.09	4	682	–.23 ^a	.1495	.1125	–.42–.05	8	2,420	.12 ^{ab}	.0847	.0481	.04–.19
Outside North America	4	1,354	–.26 ^a	.1801	.1691	–.54–.02	3	1,171	–.19 ^a	.1386	.1232	–.40–.01	3	1,171	.04	.0980	.0698	–.07–.16
Role conflict	9	3,225	–.30 ^a	.0939	.0716	–.42–.18	5	1,529	–.24 ^{ab}	.0908	.0536	–.33–.16	8	3,042	.13 ^a	.1364	.1194	–.06–.33
Location																		
North America	6	2,057	–.33 ^a	.1023	.0818	–.46–.20	—	—	—	—	—	—	5	1,874	.20 ^a	.0963	.0731	.08–.32
Outside North America	3	1,168	–.25 ^{ab}	.0471	.0000	–.25–.25	—	—	—	—	—	—	3	1,168	–.01 ^b	.0867	.0503	–.09–.07
Interactional justice	6	1,210	.50 ^a	.1262	.1086	.32–.68	3	658	.52 ^a	.1580	.1428	.29–.76	4	823	–.16 ^{ab}	.0458	.0000	–.16–.16
Distributive justice	14	3,426	.40 ^a	.1318	.1124	.22–.59	10	2,611	.31 ^a	.2023	.1878	.00–.62	10	2,440	–.06	.1701	.1485	–.30–.19
Scale																		
6 items	3	884	.39 ^{ab}	.0689	.0319	.33–.44	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
8 items	9	1,675	.36 ^a	.1590	.1358	.14–.58	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Procedural justice	14	4,384	.38 ^a	.2044	.1960	.05–.70	7	2,422	.31 ^a	.1431	.1303	.10–.52	7	2,476	–.14	.2229	.2138	–.49–.21
Scale																		
6 items	3	884	.41 ^{ab}	.0476	.0000	.41–.41	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
8 items	9	1,769	.38 ^a	.1488	.1289	.17–.59	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Alternatives/Investments																		
Alternatives	6	1,655	–.07	.1905	.1776	–.36–.22	3	708	–.08	.0629	.0000	–.08–.08	6	1,655	–.21	.2601	.2504	–.62–.21
Investments	4	887	.24 ^{ab}	.0764	.0000	.24–.24	3	622	.21 ^a	.1896	.1669	–.06–.49	4	887	.01	.1288	.0956	–.14–.17
Transferability of education	4	978	–.04	.0943	.0646	–.15–.07	3	713	–.07	.0992	.0656	–.18–.04	4	978	–.22 ^{ab}	.0762	.0266	–.26–.17
Transferability of skills	4	978	.17 ^{ab}	.0802	.0440	.10–.24	3	713	.13 ^a	.1036	.0728	.01–.25	4	978	–.31 ^{ab}	.0870	.0533	–.39–.22

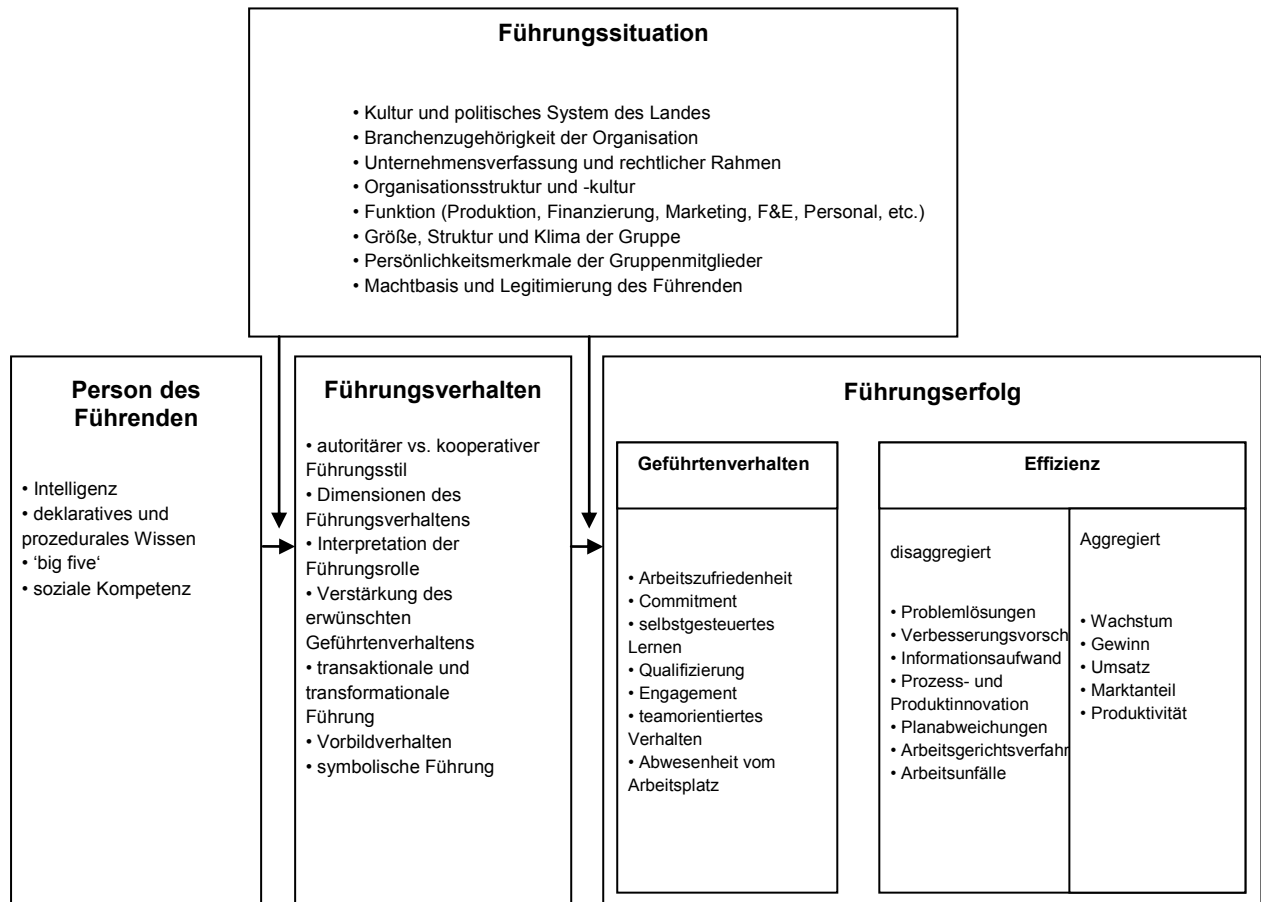
Note. ACS, Affective Commitment Scale; NCS, Normative Commitment Scale; CCS, Continuance Commitment Scale; *k* = number of studies in analysis; *N* = total number of respondents; ρ = weighted average corrected correlation; *SD*₀ = observed standard deviation of corrected correlations; *SD* _{ρ} = estimated true/residual standard deviation of corrected correlation; 90% Cred = 90% credibility interval centered on average corrected correlation. Gender is coded lower for men. Marital status is coded higher for married. Locus of control is coded higher for external locus of control.

^a Confidence interval constructed around the uncorrected *N*-weighted mean correlation does not include zero.

^b Percentage of *SD*₀ accounted for by sampling error is more than 60%.

Anhang I

Verknüpfung von Führungspersönlichkeit, Führungsverhalten, Führungssituation und Führungserfolg im theoretischen Modell (Eigene Darstellung nach Von Rosenstiel 2003; S.9).



Anhang J

Versionen des MLQ (Felfe 2005; S.54).

MLQ Version			Transformational					Transaktional			
Autor	Jahr	Version	Charisma			IS	IC	CR	MbE		LF
			Ila	Ilb	IM				MbEa	MbEp	
Bass	1985	1	O			O	O	O	O		
Bass & Avolio	1990	5 R	O		O	O	O	O	O		O
Bass & Avolio	1993b	5 X	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Bass & Avolio	1995	5 X Short	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Bass & Avolio		6 Short	O		O	O	O	O	O		O
Tejeda et al.	2001		O	O	O	O	O	O	O	O	O

Anmerkung: Ila Idealized Influence attributed, Ilb Idealized Influence behavior, IM Inspirational Motivation, IS Intellectual Stimulation, IC Individualized Consideration, CR Contingent Reward, MbEa Management by Exception active, MbEp Management by Exception passive, LF Laissez-faire.

Anhang K

Deutsche überarbeitete und ergänzte Version des Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) von Bass und Avolio (Fefe & Goihl 2002b)

Skala**	Die Person, die ich einschätze, ...	Nr.
CR / - 1	bietet im Gegenzug für meine Anstrengung ihre Hilfe an.	1
IS 1	überprüft stets aufs neue, ob zentrale/wichtige Annahmen noch angemessen sind.	2
MBP 1	versäumt es, sich um die Probleme zu kümmern, bis sie wirklich ernst geworden sind.	3
MBA 1	konzentriert sich überwiegend auf Unregelmäßigkeiten, Fehler, Ausnahmen und Abweichungen von Vorschriften.	4
LF / - 1	R versucht, sich nicht herauszuhalten, wenn wichtige Fragen anstehen.	5
IIb 1	spricht mit anderen über ihre wichtigsten Überzeugungen und Werte.	6
LF 2	R ist immer da, wenn sie gebraucht wird.	7
IS 2	sucht bei der Lösung von Problemen nach unterschiedlichen Perspektiven.	8
IM 1	äußert sich optimistisch über die Zukunft.	9
IIa 1	macht mich stolz darauf, mit ihr zu tun zu haben.	10
CR2	macht deutlich, wer für bestimmte Leistungen verantwortlich ist.	11
MBP 2	wartet bis etwas schief gegangen ist, bevor sie etwas unternimmt.	12
IM 2	spricht mit Begeisterung über das, was erreicht werden soll.	13
IIb 2	macht klar, wie wichtig es ist, sich 100%-ig für eine Sache einzusetzen.	14
IC 1	verbringt Zeit mit Führung und damit, den Mitarbeitern etwas beizubringen.	15
CR 3	spricht klar aus, was man erwarten kann, wenn die gesteckten Ziele erreicht worden sind.	16
MBP 3	ist fest davon überzeugt, dass man ohne Not nichts ändern sollte.	17
IIa 2	stellt die eigenen Interessen zurück, wenn es um das Wohl der Gruppe geht.	18
IC 2	berücksichtigt meine Individualität und behandelt mich nicht nur als irgendeinen Mitarbeiter unter vielen.	19
MBP 4	vertritt die Ansicht, daß Probleme erst wiederholt auftreten müssen, bevor man handeln sollte.	20
IIa 3	handelt in einer Weise, die bei mir Respekt erzeugt.	21
MBA 2	kümmert sich in erster Linie um Fehler und Beschwerden.	22
IIb / - 3	berücksichtigt die moralischen und ethischen Konsequenzen von Entscheidungen.	23
MBA 3	verfolgt alle Fehler konsequent.	24
IIa 4	strahlt Stärke und Vertrauen aus.	25
IM 3	formuliert eine überzeugende Zukunftsvision.	26
MBA 4	macht mich auf Fehler aufmerksam, damit die Anforderungen erfüllt werden.	27
LF 3	R trifft schnell und ohne Zögern ihre Entscheidungen.	28
IC 3	erkennt meine individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Ziele.	29
IS 3	bringt mich dazu, Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.	30
IC 4	hilft mir, meine Stärken auszubauen.	31
IS 4	schlägt neue Wege vor, wie Aufgaben/Aufträge bearbeitet werden können.	32
LF 4	klärt wichtige Fragen sofort.	33
IIb 4	betont die Wichtigkeit von Teamgeist und einem gemeinsamen Aufgabenverständnis.	34
CR 4	zeigt Zufriedenheit, wenn andere die Erwartungen erfüllen.	35
IM 4	hat großes Vertrauen, daß die gesteckten Ziele erreicht werden.	36
EFF 1	setzt sich effektiv für meine (beruflichen) Bedürfnisse und Interessen ein.	37
SAT1	sorgt durch ihr Führungsverhalten für Zufriedenheit.	38
EEF 1	bringt mich dazu, mehr zu schaffen als ich ursprünglich erwartet habe.	39
EFF 2	kann meine Interessen gut bei höheren Vorgesetzten vertreten.	40
SAT 2	gestaltet die Zusammenarbeit so, dass ich wirklich zufrieden bin.	41
EEF 2	spornt mich an, erfolgreich zu sein.	42
EFF 3	setzt sich effektiv für die Belange der Organisation ein.	43
EEF3	erhöht meine Bereitschaft, mich stärker anzustrengen.	44
EFF 4	kann eine Gruppe effektiv führen.	45
- /*	möchte ich auf keinen Fall enttäuschen.	46
- /*	motiviert mich immer wieder dazu, dass ich mehr tue als ich eigentlich müsste.	47

AUS /*	ist für mich so wichtig, dass ich den Kontakt zu ihr suche/pflege.	48
AUS /*	vermag mich durch ihre Persönlichkeit zu beeindrucken und zu faszinieren.	49
AUS /*	versteht es, mich immer wieder zu begeistern.	50
AUS /*	verfügt über Fähigkeiten und Eigenschaften, die ich bewundere.	51

/ - Diese Items wurden bei der Skalenbildung nicht berücksichtigt.

/* Diese Items wurden aufgrund eigener Vorarbeiten zusätzlich aufgenommen.

** zur Erläuterung der Abkürzungen s. Tabelle 4

Antwortvorgaben

Fünfstufige Antwortskala:

1 = nie, 2 = selten, 3 = hin und wieder, 4 = oft, 5 = regelmäßig, fast immer

Anhang L

Detaillierte Übersicht der weiterführenden Untersuchung der Mittelwertprofile von US-amerikanischen und Deutschen Stichproben bezüglich der Wahrnehmung der Führungskräfte (Felfe 2006b; S.73)

	USA Bass & Avolio (1995) N= 2 080			USA Lowe et al. (1996) N= 6 200			USA Kramer (2001) N= 5 200			Deutschland N= 3 500		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	<i>M</i> ^a	<i>SD</i>	α
Ila	2.56	.84	.86	2.52	1.04	.92	2.97	.80	.77	2.11	1.07	.88
Ilb	2.64	.85	.87				2.75	.78	.69	2.29	1.00	.73
IM	2.64	.87	.91				2.97	.78	.82	2.24	.97	.83
IS	2.51	.86	.90	2.50	0.99	.88	2.78	.75	.74	2.29	.96	.84
IC	2.66	.93	.90	2.48	0.85	.86	2.83	.85	.78	2.12	1.00	.81
CR	2.20	.89	.87	1.83	0.90	.82	2.88	.80	.73	2.32	.95	.70
MbEa	1.75	.77	.74	2.32 ^b	0.74	.65	1.62	.97	.76	2.14	.77	.63
MbEp	1.11	.82	.82	2.32 ^b	0.74	.65	1.00	.81	.71	1.54	.97	.81
LF	0.89	.74	.83				0.64	.70	.75	1.55	1.02	.81
SAT	2.62	.72	.94				3.11	.84	.85	2.07	1.19	.90

Anmerkungen. Ila = Idealized Influence attributed, Ilb = Idealized Influence behavior, IM = Inspirational Motivation, IS = Intellectual Stimulation, IC = Individualized Consideration, CR = Contingent Reward, MbEa = Management by Exception active, MbEp = Management by Exception passive, EEF = Extra Effort, EFF = Efficiency, SAT = Satisfaction with the leader; ^a die ursprünglichen Werte wurden in dieser Tabelle um 1 gemindert; ^b die aktive und passive Komponente wurde hier zusammen erfasst (MbE).

Anhang M

Der komplette Fragebogen

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin Studentin der Wirtschaftspsychologie an der Fachhochschule für angewandtes Management in Erding und schreibe derzeit meine Masterarbeit. Im Rahmen dieser Abschlussarbeit wird eine Studie mit Young Professionals der Generation Y durchgeführt, wobei es in der Hauptsache um die Führungsstile in Wirtschaftsunternehmen und deren Auswirkung auf die jungen Mitarbeiter geht.

Um auswertbares Material zu erhalten bin ich auf Ihre Antworten angewiesen und bitte Sie daher, diesen vorliegenden Fragebogen (Dauer ca. 7 – 10 Minuten) zu beantworten.

Die Daten werden natürlich anonym behandelt und werden nicht an Dritte weiter gegeben. Ich bin auch aufgrund der gemachten Angaben nicht in der Lage, auf Identitäten zu schließen.

Bitte füllen Sie den Fragebogen des Weiteren vollständig aus, da nur komplett ausgefüllte Bögen in die Auswertung mit einbezogen werden können. An dieser Stelle ist auch darauf hinzuweisen, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt!

Falls die Möglichkeit besteht, den vorliegenden Link an weitere Studienfreunde und Arbeitnehmer der Jahrgänge 1978 bis 1992 weiter zu senden, wäre ich Ihnen ebenfalls sehr verbunden!

Falls Sie Fragen zu den Ergebnissen haben, können Sie mich gerne via welksvenja@yahoo.de kontaktieren.

Vielen Dank für Ihre Hilfe!

Svenja Welk (B.A.)

1. In diesem Teil des Fragebogens geht es um den Führungsstil Ihrer direkten Führungskraft. Bitte beantworten Sie alle Fragen zügig und vertrauen Sie dabei Ihrem spontanen Urteil. Es sind Aussagen aufgelistet, die Ihre direkte Führungskraft beschreiben.

Schätzen Sie ein, wie häufig diese Aussagen auf die Person zutreffen, die Sie einschätzen.

	nie	selten	hin und wieder	oft	regelmäßig, fast immer
Die Person, die ich einschätze...					
bietet im Gegenzug für meine Anstrengung ihre Hilfe an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
überprüft stets aufs neue, ob zentrale/wichtige Annahmen noch angemessen sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
versäumt es, sich um die Probleme zu kümmern, bis sie wirklich ernst geworden sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
konzentriert sich überwiegend auf Unregelmäßigkeiten, Fehler, Ausnahmen und Abweichungen von Vorschriften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
versucht, sich nicht herauszuhalten, wenn wichtige Fragen anstehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spricht mit anderen über ihre wichtigsten Überzeugungen und Werte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist immer da, wenn sie gebraucht wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sucht bei der Lösung von Problemen nach unterschiedlichen Perspektiven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
äußert sich optimistisch über die Zukunft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
macht mich stolz darauf, mit ihr zu tun zu haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
macht deutlich, wer für bestimmte Leistungen verantwortlich ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wartet bis etwas schief gegangen ist, bevor sie etwas unternimmt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spricht mit Begeisterung über das, was erreicht werden soll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
macht klar, wie wichtig es ist, sich 100%-ig für eine Sache einzusetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
verbringt Zeit mit Führung und damit, den Mitarbeitern etwas beizubringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spricht klar aus, was man erwarten kann, wenn die gesteckten Ziele erreicht worden sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist fest davon überzeugt, dass man ohne Not nichts ändern sollte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
stellt die eigenen Interessen zurück, wenn es um das Wohl der Gruppe geht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

berücksichtigt meine Individualität und behandelt mich nicht nur als irgendeinen Mitarbeiter unter vielen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vertritt die Ansicht, daß Probleme erst wiederholt auftreten müssen, bevor man handeln sollte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
handelt in einer Weise, die bei mir Respekt erzeugt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kümmert sich in erster Linie um Fehler und Beschwerden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
berücksichtigt die moralischen und ethischen Konsequenzen von Entscheidungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
verfolgt alle Fehler konsequent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
strahlt Stärke und Vertrauen aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
formuliert eine überzeugende Zukunftsvision.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
macht mich auf Fehler aufmerksam, damit die Anforderungen erfüllt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
trifft schnell und ohne Zögern ihre Entscheidungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
erkennt meine individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Ziele.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bringt mich dazu, Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hilft mir, meine Stärken auszubauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
schlägt neue Wege vor, wie Aufgaben/Aufträge bearbeitet werden können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
klärt wichtige Fragen sofort.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
betont die Wichtigkeit von Teamgeist und einem gemeinsamen Aufgabenverständnis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zeigt Zufriedenheit, wenn andere die Erwartungen erfüllen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hat großes Vertrauen, daß die gesteckten Ziele erreicht werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
setzt sich effektiv für meine (beruflichen) Bedürfnisse und Interessen ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sorgt durch ihr Führungsverhalten für Zufriedenheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bringt mich dazu, mehr zu schaffen als ich ursprünglich erwartet habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kann meine Interessen gut bei höheren Vorgesetzten vertreten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gestaltet die Zusammenarbeit so, dass ich wirklich zufrieden bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spornt mich an, erfolgreich zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
setzt sich effektiv für die Belange der Organisation ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
erhöht meine Bereitschaft, mich stärker anzustrengen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kann eine Gruppe effektiv führen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist für mich so wichtig, dass ich den Kontakt zu ihr suche/pflege.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vermag mich durch ihre Persönlichkeit zu beeindrucken und zu faszinieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
versteht es, mich immer wieder zu begeistern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
verfügt über Fähigkeiten und Eigenschaften, die ich bewundere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Im Folgenden Teil geht es um Ihre persönliche Einstellung; Sie finden eine Liste von Möglichkeiten zu möglichen Aussagen eines Angestellten zu einem Unternehmen.

Wie sehr stimmen sie den folgenden Aussagen in der Abstufung 1 bis 7 zu?

(1 = stimme überhaupt nicht zu; 7 = stimme vollständig zu)

	1	7
Ich wäre sehr froh, mein weiteres Berufsleben in diesem Betrieb verbringen zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich unterhalte mich gerne auch mit Leuten über meinen Betrieb, die hier nicht arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Probleme des Betriebes beschäftigen mich häufig so, als seien sie meine eigenen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich glaube, ich könnte mich leicht mit einem anderen Betrieb gleich stark verbunden fühlen wie mit meinem jetzigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfinde mich nicht als „Teil der Familie“ meines Betriebes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich emotional nicht sonderlich mit dem Betrieb verbunden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dieser Betrieb hat eine große persönliche Bedeutung für mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfinde kein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu diesem Betrieb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Im abschließenden Teil dieses Fragebogens möchte ich Sie bitten, noch kurz Angaben zu Ihrer Person zu machen.

Ich bin..

- ☐ weiblich
☐ männlich

4. Liegt Ihr Geburtsjahr zwischen oder in den Jahrgängen 1978 bis 1992?

- ☐ Ja
☐ Nein

5. In welcher Art der Anstellung befinden Sie sich in Deutschland?

Falls Sie mehr als einen Beruf ausüben, beziehen Sie sich bei Ihrer Angabe bitte auf den Hauptberuf

- ☐ Praktikant/in oder Werkstudent/in
☐ Angestellte/r (Auch auf freiberuflicher Basis)
☐ Momentan keine Beschäftigung in Deutschland

6. Welchen Bildungsabschluss haben Sie?

Bitte kreuzen Sie den (derzeit höchsten) Bildungsabschluss an, den Sie haben

- ☐ Bachelor
☐ Master
☐ Diplom
☐ MBA
☐ Noch keinen akademischen Abschluss, da noch im Studium befindlich
☐ Abgeschlossene Berufsausbildung oder noch in einer solchen Ausbildung befindlich

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Weiter

Anhang N

```
RECODE FS_LF_1 FS_LF_2 FS_LF_3 FS_LF_4 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO  
FS_LF_1r FS_LF_2r FS_LF_3r FS_LF_4r.  
VARIABLE LABELS FS_LF_1r 'FS_LF_1r' /FS_LF_2r 'FS_LF_2r' /FS_LF_3r  
'FS_LF_3r' /FS_LF_4r 'FS_LF_4r'.  
EXECUTE.
```

```
RECODE AC_04 AC_05 AC_06 AC_08 (1=7) (2=6) (3=5) (4=4) (5=3) (6=2) (7=1)  
INTO AC_04r AC_05r AC_06r AC_08r.  
VARIABLE LABELS AC_04r 'AC_04r' /AC_05r 'AC_05r' /AC_06r 'AC_06r' /AC_08r  
'AC_08r'.  
EXECUTE.
```

Anhang O

Reliabilitätsstatistik für Skala AC

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
	,863	8

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
AC_04r	28,9750	96,159	,553	,364	,853
AC_05r	27,6250	101,665	,333	,222	,878
AC_06r	27,8667	83,545	,811	,700	,822
AC_08r	27,6083	90,946	,611	,398	,847
AC_01	27,8083	92,526	,660	,547	,842
AC_02	27,5833	88,732	,753	,639	,831
AC_03	28,2917	101,721	,413	,317	,867
AC_07	28,2417	87,647	,793	,690	,826

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	AC_04r	AC_05r	AC_06r	AC_08r	AC_01	AC_02	AC_03	AC_07
AC_04r	1,000	,269	,524	,396	,482	,428	,173	,534
AC_05r	,269	1,000	,353	,381	,173	,270	,000	,284
AC_06r	,524	,353	1,000	,576	,584	,666	,462	,788
AC_08r	,396	,381	,576	1,000	,435	,501	,258	,518
AC_01	,482	,173	,584	,435	1,000	,695	,335	,610
AC_02	,428	,270	,666	,501	,695	1,000	,475	,687
AC_03	,173	,000	,462	,258	,335	,475	1,000	,456
AC_07	,534	,284	,788	,518	,610	,687	,456	1,000

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Inter-Item-Korrelationen	,440	,000	,788	,787	2558,870	,032	8

Skalen der passiven Führung

Reliabilitätsstatistik für Skala LF (Exklusive Item LF_1)

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
	,817	3

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
FS_LF_2r	5,0750	3,919	,696	,721
FS_LF_3r	4,9000	4,561	,584	,831
FS_LF_4r	5,0583	3,871	,735	,680

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	FS LF 2r	FS LF 3r	FS LF 4r
FS_LF_2r	1,000	,516	,710
FS_LF_3r	,516	1,000	,565
FS_LF_4r	,710	,565	1,000

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Inter-Item-Korrelationen	,597	,516	,710	,194	1,376	,008	3

Reliabilitätsstatistik für Skala MbEp

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
	,869	4

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
FS_MBP_1	6,86	9,282	,658	,858
FS_MBP_2	7,15	8,431	,809	,796
FS_MBP_3	7,20	9,271	,694	,844
FS_MBP_4	7,37	9,243	,729	,830

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	FS_MBP_1	FS_MBP_2	FS_MBP_4	FS_MBP_3
FS_MBP_1	1,000	,693	,569	,477
FS_MBP_2	,693	1,000	,665	,687
FS_MBP_4	,569	,665	1,000	,656
FS_MBP_3	,477	,687	,656	1,000

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Inter-Item-Korrelationen	,625	,477	,693	,216	1,453	,007	4

Skalen der transformationalen Führung

Reliabilitätsstatistik für Skala IS

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
	,859	,858
		4

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
FS_IS_1	10,26	9,218	,583	,867
FS_IS_2	9,92	8,581	,710	,819
FS_IS_3	10,17	7,888	,767	,793
FS_IS_4	10,16	7,529	,766	,794

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	FS IS 4	FS IS 2	FS IS 1	FS IS 3
FS_IS_4	1,000	,662	,523	,744
FS_IS_2	,662	1,000	,502	,653
FS_IS_1	,523	,502	1,000	,530
FS_IS_3	,744	,653	,530	1,000

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Inter-Item-Korrelationen	,602	,502	,744	,241	1,481	,009	4

Reliabilitätsstatistik für Skala IIb (Exklusive Item IIb3)

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
	,728	,729
		3

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
FS_IIB_1	6,93	3,895	,607	,410	,581
FS_IIB_2	6,60	4,259	,440	,194	,762
FS_IIB_4	6,82	3,143	,622	,429	,549

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	FS_IIB_1	FS_IIB_2	FS_IIB_4
FS_IIB_1	1,000	,379	,627
FS_IIB_2	,379	1,000	,412
FS_IIB_4	,627	,412	1,000

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Inter-Item-Korrelationen	,473	,379	,627	,248	1,654	,014	3

Reliabilitätsstatistik für Skala IIA

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
	,902	,903 4

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
FS_IIA_1	10,06	10,375	,792	,870
FS_IIA_2	10,12	11,432	,699	,902
FS_IIA_3	9,93	10,641	,843	,852
FS_IIA_4	9,88	10,665	,795	,869

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	FS_IIA_1	FS_IIA_2	FS_IIA_3	FS_IIA_4
FS_IIA_1	1,000	,657	,749	,713
FS_IIA_2	,657	1,000	,662	,602
FS_IIA_3	,749	,662	1,000	,811
FS_IIA_4	,713	,602	,811	1,000

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Inter-Item-Korrelationen		,699	,602	,811	,209	1,347	,005 4

Reliabilitätsstatistik für Skala IM

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,833	,835	4

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
FS_IM_1	10,60	7,082	,736	,756
FS_IM_2	10,62	7,465	,635	,801
FS_IM_3	10,89	6,551	,700	,775
FS_IM_4	10,42	8,346	,597	,818

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	FS_IM_1	FS_IM_2	FS_IM_3	FS_IM_4
FS_IM_1	1,000	,578	,644	,593
FS_IM_2	,578	1,000	,586	,437
FS_IM_3	,644	,586	1,000	,509
FS_IM_4	,593	,437	,509	1,000

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Inter-Item-Korrelationen	,558	,437	,644	,206	1,472	,005	4

Reliabilitätsstatistik für Skala IC

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
	,889	4

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
FS_IC_1	10,22	12,087	,710	,875
FS_IC_2	9,73	12,100	,770	,852
FS_IC_3	10,08	11,717	,789	,844
FS_IC_4	10,06	12,089	,756	,857

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	FS_IC_1	FS_IC_2	FS_IC_3	FS_IC_4
FS_IC_1	1,000	,626	,630	,649
FS_IC_2	,626	1,000	,747	,657
FS_IC_3	,630	,747	1,000	,694
FS_IC_4	,649	,657	,694	1,000

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Inter-Item-Korrelationen	,667	,626	,747	,121	1,194	,002	4

Skalen der transaktionalen Führung

Reliabilitätsstatistik für Skala CR (exklusive CR_1)

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
	,722	3

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
FS_CR_2	6,90	3,755	,590	,348	,579
FS_CR_3	7,30	3,657	,523	,283	,659
FS_CR_4	6,78	3,818	,518	,277	,664

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	FS IC 1	FS IC 2	FS IC 3	FS IC 4
FS_IC_1	1,000	,626	,630	,649
FS_IC_2	,626	1,000	,747	,657
FS_IC_3	,630	,747	1,000	,694
FS_IC_4	,649	,657	,694	1,000

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Inter-Item-Korrelationen	,667	,626	,747	,121	1,194	,002	4

Reliabilitätsstatistik für Skala MBA

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
	,707	4

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
FS_MBA_1	9,45	5,376	,507	,333	,635
FS_MBA_2	9,38	5,648	,504	,310	,637
FS_MBA_3	8,98	5,336	,526	,316	,622
FS_MBA_4	8,88	5,993	,433	,253	,678

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	FS_MBA_1	FS_MBA_3	FS_MBA_2	FS_MBA_4
FS_MBA_1	1,000	,396	,524	,234
FS_MBA_3	,396	1,000	,320	,478
FS_MBA_2	,524	,320	1,000	,301
FS_MBA_4	,234	,478	,301	1,000

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Inter-Item-Korrelationen	,375	,234	,524	,289	2,235	,011	4

Zusätzlich erhobene Skalen

Reliabilitätsstatistik für Skala SAT

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
	,902	,907
		2

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
FS_SAT_1	3,24	1,294	,830	.
FA_SAT_2	3,13	1,713	,830	.

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	FA SAT 2	FS SAT 1
FA_SAT_2	1,000	,830
FS SAT 1	,830	1,000

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Inter-Item-Korrelationen	,830	,830	,830	,000	1,000	,000	2

Reliabilitätsstatistik für Skala AUS

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
	,924	4

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
FS_AUS_1	9,04	12,528	,760	,922
FS_AUS_2	9,21	11,629	,899	,874
FS_AUS_3	9,25	12,256	,849	,892
FS_AUS_4	8,95	12,552	,786	,913

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	FS_AUS_1	FS_AUS_2	FS_AUS_3	FS_AUS_4
FS_AUS_1	1,000	,748	,727	,644
FS_AUS_2	,748	1,000	,858	,808
FS_AUS_3	,727	,858	1,000	,726
FS_AUS_4	,644	,808	,726	1,000

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Inter-Item-Korrelationen	,752	,644	,858	,214	1,332	,005	4

Anhang P

Hypothesen 1.0 und 1.1

```
COMPUTE MEAN_AC=MEAN(AC_04r,AC_05r,AC_06r,AC_08r,AC_01,AC_02,AC_03,AC_07) .
EXECUTE.
```

```
COMPUTE
Skalenwert_Transformationale_Fuehrung=MEAN(FS_IS_1,FS_IS_2,FS_IS_3,FS_IS_4,
FS_IIB_1,FS_IIB_2,FS_IIB_4,FS_IIA_1,FS_IIA_2,FS_IIA_3,FS_IIA_4,FS_IM_1,FS_I
M_2,FS_IM_3,FS_IM_4,FS_IC_1,FS_IC_2,FS_IC_3,FS_IC_4) .
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Mean_IS=MEAN(FS_IS_1,FS_IS_2,FS_IS_3,FS_IS_4) .
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Mean_IIB=MEAN(FS_IIB_1,FS_IIB_2,FS_IIB_4) .
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Mean_IIA=MEAN(FS_IIA_1,FS_IIA_2,FS_IIA_3,FS_IIA_4) .
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Mean_IM=MEAN(FS_IM_1,FS_IM_2,FS_IM_3,FS_IM_4) .
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Mean_IC=MEAN(FS_IC_1,FS_IC_2,FS_IC_3,FS_IC_4) .
```

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Skalenwert_Transformationale_Fuehrung	,090	120	,018	,956	120	,001
Mean_IS	,111	120	,001	,968	120	,006
Mean_IIB	,116	120	,000	,969	120	,008
Mean_IIA	,158	120	,000	,940	120	,000
Mean_IM	,126	120	,000	,944	120	,000
Mean_IC	,133	120	,000	,938	120	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung	Schiefe		Kurtosis	
	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Standardfehler	Statistik	Standardfehler
Skalenwert_Transformationale_Fuehrung	120	1,37	5,00	3,3965	,89308	-,451	,221	-,734	,438
Mean_IS	120	1,00	5,00	3,3750	,93878	-,383	,221	-,523	,438
Mean_IIB	120	1,00	5,00	3,3917	,91022	-,396	,221	-,276	,438
Mean_IIA	120	1,00	5,00	3,3313	1,07696	-,473	,221	-,858	,438
Mean_IM	120	1,50	5,00	3,5438	,88026	-,520	,221	-,693	,438
Mean_IC	120	1,00	5,00	3,3396	1,13380	-,366	,221	-1,066	,438
Gültige Werte (Listenweise)	120								

Anhang Q

Hypothesen 2.0; 2.1 und 2.2

COMPUTE

Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung=MEAN(FS_MBA_1,FS_MBA_2,FS_MBA_4,FS_MBA_3,FS_CR_2,FS_CR_3,FS_CR_4).

EXECUTE.

COMPUTE Mean_CR=MEAN(FS_CR_2,FS_CR_3,FS_CR_4).

EXECUTE.

COMPUTE Mean_MBA=MEAN(FS_MBA_1,FS_MBA_2,FS_MBA_3,FS_MBA_4).

EXECUTE.

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung	,094	120	,011	,983	120	,147
Mean_MBA	,081	120	,053	,983	120	,140
Mean_CR	,152	120	,000	,928	120	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung	Schiefe		Kurtosis	
	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Standardfehler	Statistik	Standardfehler
Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung	32	3,00	4,14	3,5357	,26910	-,139	,414	-,529	,809
Mean_MBA	32	2,00	3,50	3,0156	,44422	-,763	,414	-,082	,809
Mean_CR	32	3,67	5,00	4,2292	,33266	,482	,414	,357	,809
Gültige Werte (Listenweise)	32								

Anhang R

Hypothesen 3.0 und 3.1

```
COMPUTE Mean_LF=MEAN(FS_LF_2r,FS_LF_3r,FS_LF_4r) .
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Mean_MBP=MEAN(FS_MBP_1,FS_MBP_2,FS_MBP_3,FS_MBP_4) .
EXECUTE.
```

```
COMPUTE
Skalenwert_Passive_Fuehrung=MEAN(FS_MBP_1,FS_MBP_2,FS_MBP_3,FS_MBP_4,FS_LF_
2r,FS_LF_3r,FS_LF_4r) .
EXECUTE.
```

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Skalenwert_Passive_Fuehrung	,145	120	,000	,926	120	,000
Mean_LF	,199	120	,000	,932	120	,000
Mean_MBP	,153	120	,000	,922	120	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung	Schiefe		Kurtosis	
	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Standardfehler	Statistik	Standardfehler
Skalenwert_Passive_Fuehrung	32	1,14	2,71	1,8705	,41429	,324	,414	-,700	,809
Mean_LF	32	1,00	3,00	1,9271	,46938	,415	,414	,777	,809
Mean_MBP	32	1,00	3,00	1,8281	,53294	,543	,414	-,739	,809
Gültige Werte (Listenweise)	32								

Anhang S

Hypothese 4

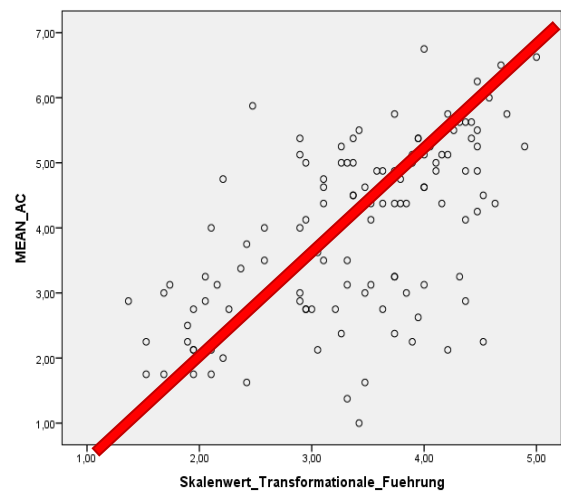
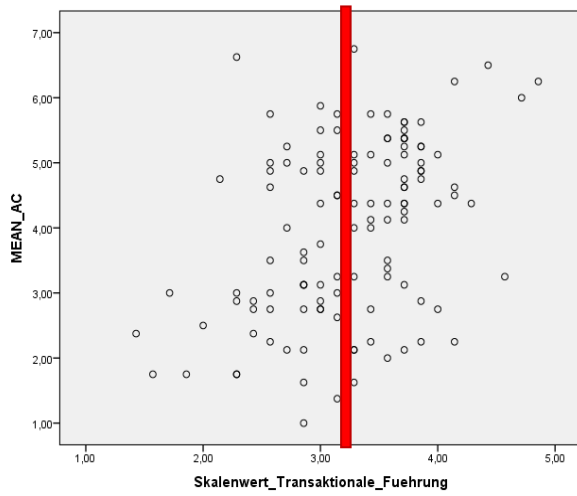
Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Skalenwert_Transformationale_Fuehrung	,090	120	,018	,956	120	,001
Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung	,094	120	,011	,983	120	,147
Skalenwert_Passive_Fuehrung	,145	120	,000	,926	120	,000
MEAN_AC	,117	120	,000	,964	120	,003

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

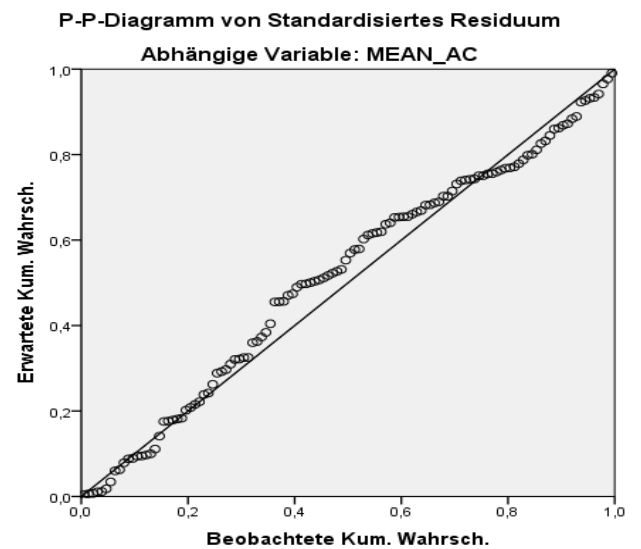
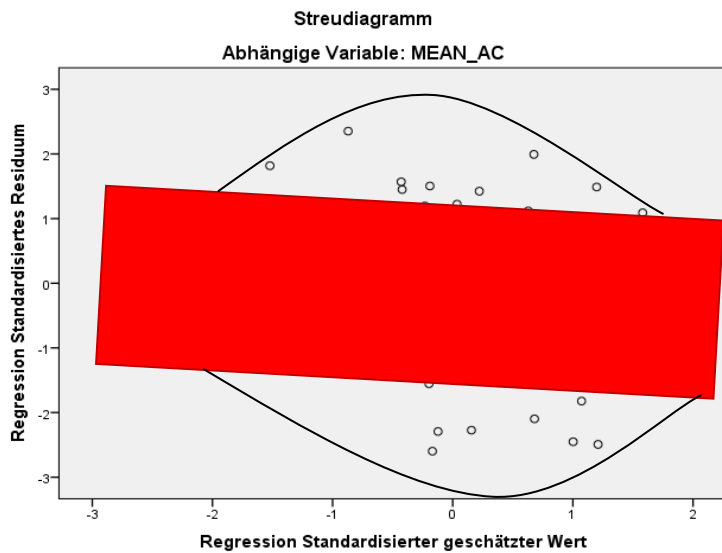
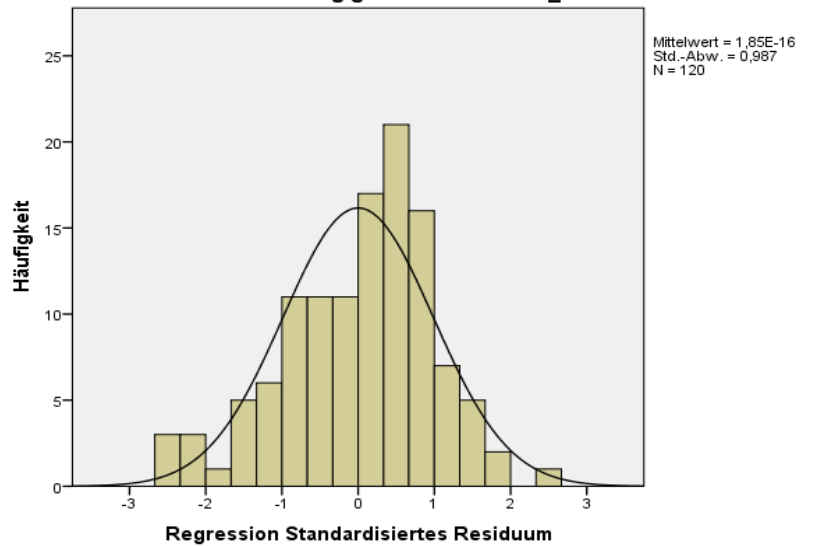
Korrelationen

		MEAN_AC	Skalenwert_Transformationale_Fuehrung	Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung	Skalenwert_Passive_Fuehrung
Korrelation nach Pearson	MEAN_AC	1,000	,592	,414	-,510
	Skalenwert_Transformationale_Fuehrung	,592	1,000	,559	-,788
	Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung	,414	,559	1,000	-,498
	Skalenwert_Passive_Fuehrung	-,510	-,788	-,498	1,000
Sig. (Einseitig)	MEAN_AC	.	,000	,000	,000
	Skalenwert_Transformationale_Fuehrung	,000	.	,000	,000
	Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung	,000	,000	.	,000
	Skalenwert_Passive_Fuehrung	,000	,000	,000	.
N	MEAN_AC	120	120	120	120
	Skalenwert_Transformationale_Fuehrung	120	120	120	120
	Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung	120	120	120	120
	Skalenwert_Passive_Fuehrung	120	120	120	120



Histogramm

Abhängige Variable: MEAN_AC



Residuenstatistik^a

	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung	N
Nicht standardisierter vorhergesagter Wert	2,0750	5,3310	4,0000	,82273	120
Standardisierter vorhergesagter Wert	-2,340	1,618	,000	1,000	120
Standardfehler des Vorhersagewerts	,103	,415	,193	,056	120
Korrigierter Vorhersagewert	2,0729	5,3338	4,0010	,82202	120
Nicht standardisierte Residuen	-2,86103	2,59110	,00000	1,08724	120
Standardisierte Residuen	-2,598	2,353	,000	,987	120
Studentisierte Residuen	-2,621	2,386	,000	1,004	120
Gelöschtes Residuum	-2,91191	2,66329	-,00104	1,12498	120
Studentisierte ausgeschlossene Residuen	-2,691	2,436	-,003	1,014	120
Mahalanobis-Abstand	,040	15,876	2,975	2,548	120
Cook-Distanz	,000	,096	,009	,015	120
Zentrierter Hebelwert	,000	,133	,025	,021	120

a. Abhängige Variable: MEAN_AC

Modellzusammenfassung^b

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,603 ^a	,364	,348	1,10121

a. Einflußvariablen : (Konstante), Skalenwert_Passive_Fuehrung,

Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung,

Skalenwert_Transformationale_Fuehrung

b. Abhängige Variable: MEAN_AC

ANOVA^a

Modell	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	80,549	3	26,850	22,141	,000 ^b
Nicht standardisierte Residuen	140,670	116	1,213		
Gesamt	221,219	119			

a. Abhängige Variable: MEAN_AC

b. Einflußvariablen : (Konstante), Skalenwert_Passive_Fuehrung, Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung,

Skalenwert_Transformationale_Fuehrung

Hypothese 4.1

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=Skalenwert_Transformationale_Fuehrung
Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung
/SAVE
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

```
COMPUTE
Moderator1=ZSkalenwert_Transformationale_Fuehrung*ZSkalenwert_Transaktional
e_Fuehrung.
EXECUTE.
```

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Z- Wert(Skalenwert_Transform ationale_Fuehrung)	,090	120	,018	,956	120	,001
Z- Wert(Skalenwert_Transakti onale_Fuehrung)	,094	120	,011	,983	120	,147
Moderator1	,171	120	,000	,844	120	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Modellzusammenfassung^c

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R- Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,600 ^a	,361	,350	1,09957
2	,601 ^b	,361	,344	1,10425

a. Einflußvariablen : (Konstante), Z-
Wert(Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung), Z-
Wert(Skalenwert_Transformationale_Fuehrung)

b. Einflußvariablen : (Konstante), Z-
Wert(Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung), Z-
Wert(Skalenwert_Transformationale_Fuehrung), Moderator1

c. Abhängige Variable: MEAN_AC

Korrelationen

		MEAN_AC	Z-Wert (Skalenwert_ Transformationale_Fuehrung)	Z-Wert (Skalenwert_ Transaktionale_Fuehrung)	Moderator1
Korrelation nach Pearson	MEAN_AC	1,000	,592	,414	-,135
	Z-Wert (Skalenwert_Transformationale_Fuehrung)	,592	1,000	,559	-,213
	Z-Wert(Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung)	,414	,559	1,000	-,132
	Moderator1	-,135	-,213	-,132	1,000
Sig. (Einseitig)	MEAN_AC	.	,000	,000	,070
	Z-Wert (Skalenwert_Transformationale_Fuehrung)	,000	.	,000	,010
	Z-Wert(Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung)	,000	,000	.	,075
	Moderator1	,070	,010	,075	.
N	MEAN_AC	120	120	120	120
	Z-Wert (Skalenwert_Transformationale_Fuehrung)	120	120	120	120
	Z-Wert(Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung)	120	120	120	120
	Moderator1	120	120	120	120

ANOVA^a

Modell	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	79,759	2	39,880	32,984	,000 ^b
Nicht standardisierte Residuen	141,459	117	1,209		
Gesamt	221,219	119			
2 Regression	79,773	3	26,591	21,807	,000 ^c
Nicht standardisierte Residuen	141,446	116	1,219		
Gesamt	221,219	119			

a. Abhängige Variable: MEAN_AC

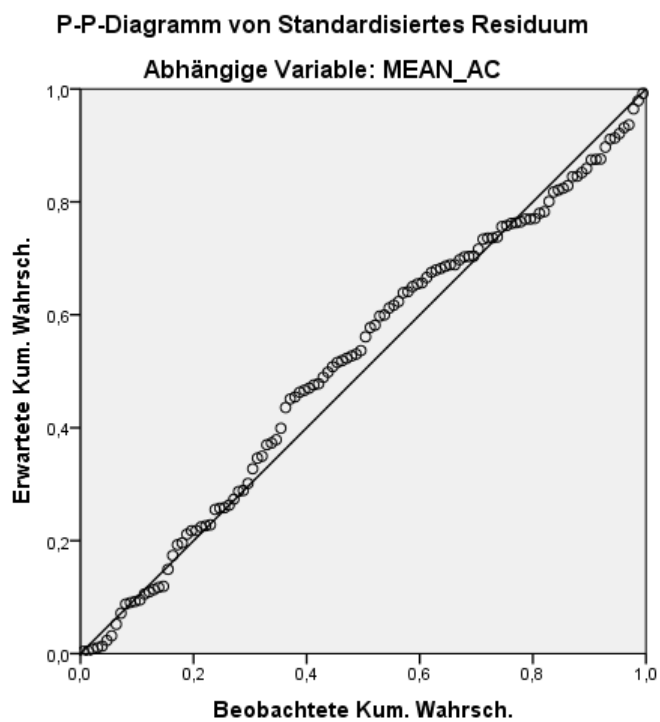
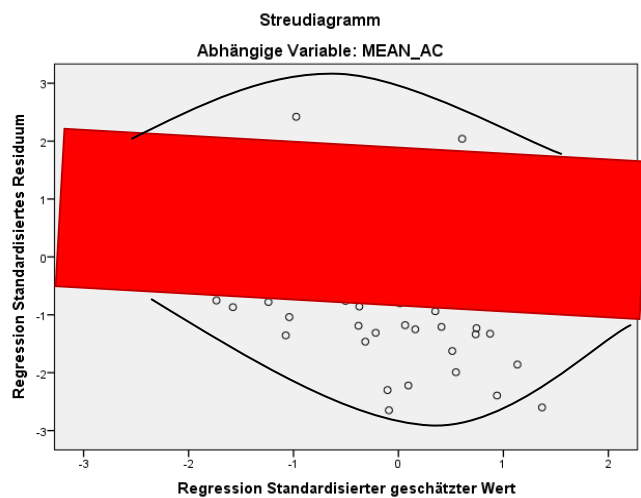
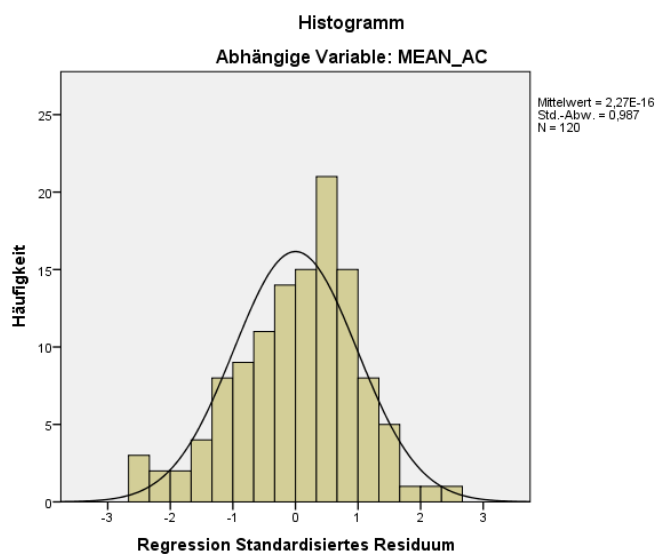
b. Einflußvariablen : (Konstante), Z-Wert(Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung), Z-Wert(Skalenwert_Transformationale_Fuehrung)

c. Einflußvariablen : (Konstante), Z-Wert(Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung), Z-Wert(Skalenwert_Transformationale_Fuehrung), Moderator1

Residuenstatistik^a

	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung	N
Nicht standardisierter vorhergesagter Wert	2,0324	5,3431	4,0000	,81875	120
Standardisierter vorhergesagter Wert	-2,403	1,640	,000	1,000	120
Standardfehler des Vorhersagewerts	,112	,490	,186	,077	120
Korrigierter Vorhersagewert	2,0355	5,3476	3,9979	,81471	120
Nicht standardisierte Residuen	-2,92568	2,67310	,00000	1,09024	120
Standardisierte Residuen	-2,649	2,421	,000	,987	120
Studentisierte Residuen	-2,670	2,444	,001	1,003	120
Gelöschtes Residuum	-3,00068	2,72455	,00214	1,12536	120
Studentisierte ausgeschlossene Residuen	-2,744	2,499	-,001	1,012	120
Mahalanobis-Abstand	,229	22,483	2,975	4,028	120
Cook-Distanz	,000	,119	,008	,016	120
Zentrierter Hebelwert	,002	,189	,025	,034	120

a. Abhängige Variable: MEAN_AC



Hypothese 4.2

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=Skalenwert_Passive_Fuehrung
  /SAVE
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

COMPUTE

```
Moderator2=ZSkalenwert_Transformationale_Fuehrung*ZSkalenwert_Passive_Fuehrung.
```

EXECUTE.

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Z-Wert(Skalenwert_Transformationale_Fuehrung)	,090	120	,018	,956	120	,001
Z-Wert(Skalenwert_Passive_Fuehrung)	,145	120	,000	,926	120	,000
Moderator2	,146	120	,000	,841	120	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Modellzusammenfassung^c

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,596 ^a	,356	,345	1,10388
2	,597 ^b	,357	,340	1,10739

a. Einflußvariablen : (Konstante), Z-

Wert(Skalenwert_Passive_Fuehrung), Z-

Wert(Skalenwert_Transformationale_Fuehrung)

b. Einflußvariablen : (Konstante), Z-

Wert(Skalenwert_Passive_Fuehrung), Z-

Wert(Skalenwert_Transformationale_Fuehrung), Moderator2

c. Abhängige Variable: MEAN_AC

Korrelationen

		MEAN_AC	Z-Wert (Skalenwert_ Transformationale_Fuehrung)	Z-Wert (Skalenwert_ Passive_Fuehrung)	Moderator2
Korrelation nach Pearson	MEAN_AC	1,000	,592	-,510	,275
	Z-Wert (Skalenwert_Transformationale_Fuehrung)	,592	1,000	-,788	,483
	Z-Wert(Skalenwert_Passive_Fuehrung)	-,510	-,788	1,000	-,555
	Moderator2	,275	,483	-,555	1,000
Sig. (Einseitig)	MEAN_AC	.	,000	,000	,001
	Z-Wert (Skalenwert_Transformationale_Fuehrung)	,000	.	,000	,000
	Z-Wert(Skalenwert_Passive_Fuehrung)	,000	,000	.	,000
	Moderator2	,001	,000	,000	.
N	MEAN_AC	120	120	120	120
	Z-Wert (Skalenwert_Transformationale_Fuehrung)	120	120	120	120
	Z-Wert(Skalenwert_Passive_Fuehrung)	120	120	120	120
	Moderator2	120	120	120	120

ANOVA^a

Modell	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	78,648	2	39,324	32,271	,000 ^b
1 Nicht standardisierte Residuen	142,571	117	1,219		
1 Gesamt	221,219	119			
2 Regression	78,967	3	26,322	21,465	,000 ^c
2 Nicht standardisierte Residuen	142,252	116	1,226		
2 Gesamt	221,219	119			

a. Abhängige Variable: MEAN_AC

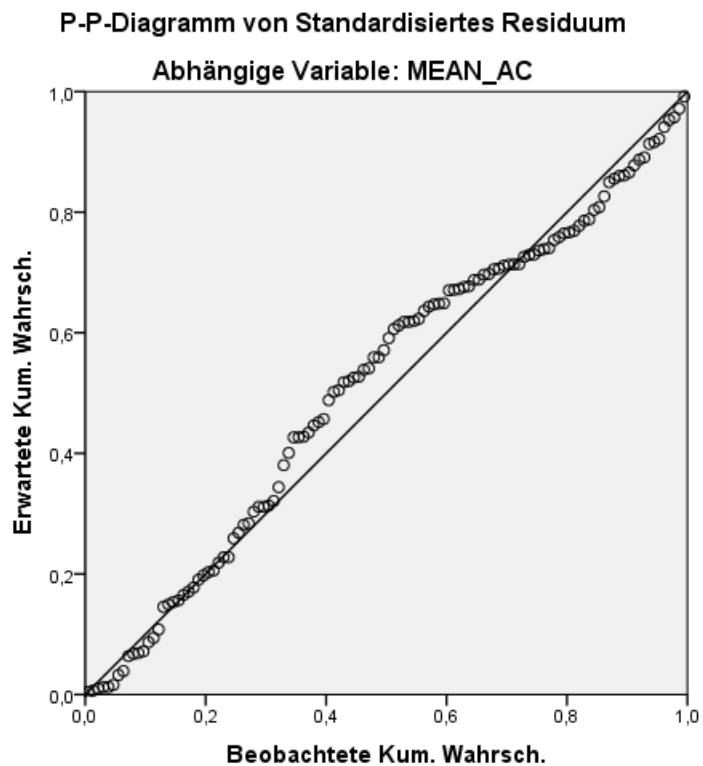
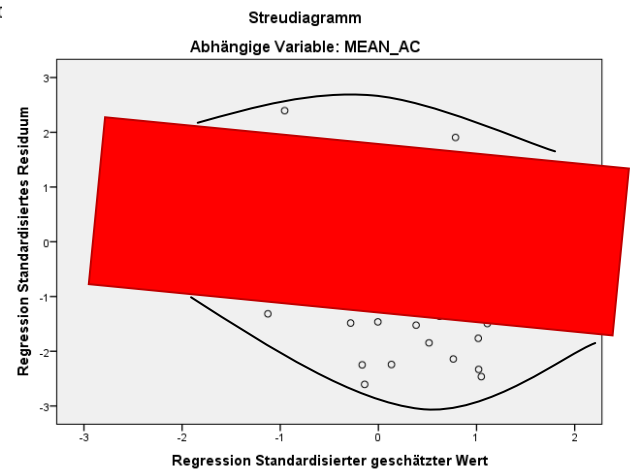
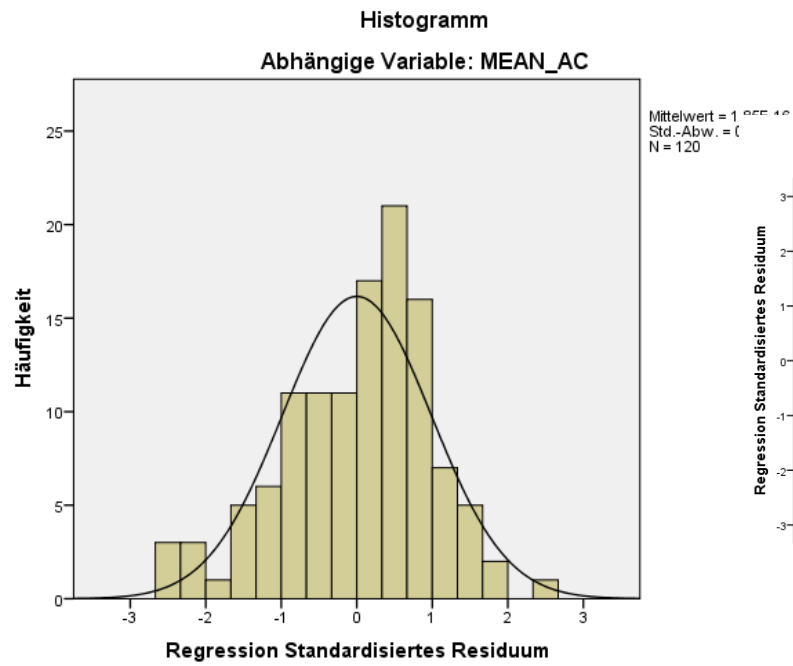
b. Einflussvariablen : (Konstante), Z-Wert(Skalenwert_Passive_Fuehrung), Z-Wert(Skalenwert_Transformationale_Fuehrung)

c. Einflussvariablen : (Konstante), Z-Wert(Skalenwert_Passive_Fuehrung), Z-Wert(Skalenwert_Transformationale_Fuehrung), Moderator2

Residuenstatistik^a

	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung	N
Nicht standardisierter vorhergesagter Wert	2,2776	5,4326	4,0000	,81461	120
Standardisierter vorhergesagter Wert	-2,114	1,759	,000	1,000	120
Standardfehler des Vorhersagewerts	,117	,401	,194	,057	120
Korrigierter Vorhersagewert	2,2068	5,4462	4,0013	,81460	120
Nicht standardisierte Residuen	-2,88579	2,65313	,00000	1,09334	120
Standardisierte Residuen	-2,606	2,396	,000	,987	120
Studentisierte Residuen	-2,639	2,438	-,001	1,003	120
Gelöschtes Residuum	-2,95856	2,74677	-,00134	1,12809	120
Studentisierte ausgeschlossene Residuen	-2,710	2,492	-,003	1,012	120
Mahalanobis-Abstand	,346	14,620	2,975	2,649	120
Cook-Distanz	,000	,071	,008	,012	120
Zentrierter Hebelwert	,003	,123	,025	,022	120

a. Abhängige Variable: MEAN_AC



Anhang T

Hypothese 5

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(Mean_SAT >= 3.6).
VARIABLE LABELS filter_$ 'Mean_SAT >= 3.6 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
```

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(MEAN_AC >= 4.6).
VARIABLE LABELS filter_$ 'MEAN_AC >= 4.6 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
```

Große Zufriedenheit (Filter) * Hohes Commitment (Filter) Kreuztabelle

			Hohes Commitment (Filter)		Gesamt
			Wenig affektiv committed	Hoch affektiv committed	
Große Zufriedenheit (Filter)	Nicht zufrieden	Anzahl	53	18	71
		% innerhalb von Große Zufriedenheit (Filter)	74,6%	25,4%	100,0%
		% innerhalb von Hohes Commitment (Filter)	75,7%	36,0%	59,2%
		% der Gesamtzahl	44,2%	15,0%	59,2%
	Zufrieden	Anzahl	17	32	49
		% innerhalb von Große Zufriedenheit (Filter)	34,7%	65,3%	100,0%
		% innerhalb von Hohes Commitment (Filter)	24,3%	64,0%	40,8%
		% der Gesamtzahl	14,2%	26,7%	40,8%
Gesamt	Anzahl	70	50	120	
	% innerhalb von Große Zufriedenheit (Filter)	58,3%	41,7%	100,0%	
	% innerhalb von Hohes Commitment (Filter)	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	58,3%	41,7%	100,0%	

Anhang U

Hypothese 6

```
COMPUTE filter_$=(Skalenwert_Transformationale_Fuehrung >= 3.6 AND  
Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung <= 3.5 AND Skalenwert_Passive_Fuehrung  
<= 3.5).  
VARIABLE LABELS filter_$ 'Skalenwert_Transformationale_Fuehrung >= 3.6 AND  
Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung <= 3.5 AND Skalenwert_Passive_Fuehrung  
<= 3.5 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMATS filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE filter_$=(Skalenwert_Transformationale_Fuehrung <= 3.5 AND  
Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung >= 3.6 AND Skalenwert_Passive_Fuehrung  
<= 3.5).  
VARIABLE LABELS filter_$ 'Skalenwert_Transformationale_Fuehrung <= 3.5 AND  
Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung >= 3.6 AND Skalenwert_Passive_Fuehrung  
<= 3.5 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMATS filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE filter_$=(Skalenwert_Transformationale_Fuehrung <= 3.5 AND  
Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung <= 3.5 AND Skalenwert_Passive_Fuehrung  
>= 3.6).  
VARIABLE LABELS filter_$ 'Skalenwert_Transformationale_Fuehrung <= 3.5 AND  
Skalenwert_Transaktionale_Fuehrung <= 3.5 AND Skalenwert_Passive_Fuehrung  
>= 3.6 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMATS filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.
```

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Hohe transformationale Führung (Filter)	,498	120	,000	,470	120	,000
Hohe transaktionale Führung	,540	120	,000	,225	120	,000
Hohe passive Führung	,525	120	,000	,373	120	,000
Mean SAT	,165	120	,000	,940	120	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Deskriptive Statistik

	N	Schiefe		Kurtosis	
	Statistik	Statistik	Standardfehler	Statistik	Standardfehler
Hohe transformationale Führung (Filter)	120	1,658	,221	,760	,438
Hohe transaktionale Führung	120	4,182	,221	15,751	,438
Hohe passive Führung	120	2,419	,221	3,914	,438
Mean_SAT	120	-,243	,221	-,992	,438
Gültige Werte (Listenweise)	120				

Statistiken

		Hohe transformationale Führung (Filter)	Hohe transaktionale Führung	Hohe passive Führung	Mean_SAT
N	Gültig	120	120	120	120
	Fehlend	0	0	0	0
Schiefe		1,658	4,182	2,419	-,243
Standardfehler der Schiefe		,221	,221	,221	,221
Kurtosis		,760	15,751	3,914	-,992
Standardfehler der Kurtosis		,438	,438	,438	,438
Summe		22	6	14	382,50

Mann-Whitney-U Tests und Richtungsunterschied

Hohe transformationale Führung

Ränge

	Hohe transaktionale Führung (Filter)	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Mean_SAT	transaktionale Führung nicht dominant	114	61,79	7044,00
	transaktionale Führung dominant	6	36,00	216,00
	Gesamt	120		

Bericht

Mean_SAT

Hohe transformationale Führung (Filter)	N	Median
transformationale Führung nicht dominant	98	3,0000
transformationale Führung dominant	22	4,0000
Insgesamt	120	3,5000

ANOVA-Tabelle^a

		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Mean_SAT * Hohe transformationale Führung (Filter)	Zwischen den Gruppen (Kombiniert)	20,894	1	20,894	17,346	,000
	Innerhalb der Gruppen	142,138	118	1,205		
	Insgesamt	163,031	119			

a. Mit weniger als drei Gruppen können Linearitätsmaße für Mean_SAT * Hohe transformationale Führung (Filter) nicht berechnet werden.

Hohe transaktionale Führung

Bericht

Mean_SAT

Hohe transaktionale Führung (Filter)	N	Median
transaktionale Führung nicht dominant	114	3,5000
transaktionale Führung dominant	6	2,2500
Insgesamt	120	3,5000

ANOVA-Tabelle

		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Mean_SAT * Hohe transaktionale Führung (Filter)	Zwischen den Gruppen (Kombiniert)	3,753	1	3,753	2,780	,098
	Innerhalb der Gruppen	159,279	118	1,350		
	Insgesamt	163,031	119			

Hohe passive Führung

Bericht

Mean_SAT

Hohe passive Führung (Filter)	N	Median
passive Führung nicht dominant	106	3,5000
passive Führung dominant	14	1,5000
Insgesamt	120	3,5000

ANOVA-Tabelle

		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Mean_SAT* Hohe passive Führung (Filter)	Zwischen den Gruppen (Kombiniert)	37,815	1	37,815	35,635	.000
	Innerhalb der Gruppen	125,217	118	1,061		
	Insgesamt	163,031	119			

Anhang V

Hypothese 7

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(Mean_AUS >= 3.6).
VARIABLE LABELS filter_$ 'Mean_AUS >= 3.6 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
```

Großes Charisma (Filter) * Hohe transformationale Führung (Filter) Kreuztabelle

			Hohe transformationale Führung (Filter)		Gesamt
			transformatio- nale Führung nicht dominant	transformatio- nale Führung dominant	
Großes Charisma (Filter)	Nicht charismatisch	Anzahl	68	7	75
		% innerhalb von Großes Charisma (Filter)	90,7%	9,3%	100,0%
		% innerhalb von Hohe transformationale Führung (Filter)	69,4%	31,8%	62,5%
		% der Gesamtzahl	56,7%	5,8%	62,5%
	charismatisch	Anzahl	30	15	45
		% innerhalb von Großes Charisma (Filter)	66,7%	33,3%	100,0%
		% innerhalb von Hohe transformationale Führung (Filter)	30,6%	68,2%	37,5%
		% der Gesamtzahl	25,0%	12,5%	37,5%
Gesamt	Anzahl	98	22	120	
	% innerhalb von Großes Charisma (Filter)	81,7%	18,3%	100,0%	
	% innerhalb von Hohe transformationale Führung (Filter)	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	81,7%	18,3%	100,0%	

Die Bedeutung von Führung für die Bindung von
Mitarbeitern

Ein Vergleich unterschiedlicher Führungsstile im
Kontext der Generation Y

Welk, S.

2015, XV, 156 S. 7 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-07991-8