

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	9
Tabellenverzeichnis	11

1 Einleitung 15

2 Theoretischer Hintergrund 21

2.1	Führung.....	21
2.1.1	Definition des Begriffs „Führung“.....	21
2.1.2	Aufgaben der Führung.....	23
2.1.3	Führungserfolg.....	27
2.1.4	Führungspotenzial.....	28
2.2	Führungsbeurteilung.....	29
2.2.1	Forschungsansätze zur Führungsbeurteilung.....	29
2.2.1.1	Erste eigenschaftstheoretische Ansätze.....	29
2.2.1.2	Übersicht über verhaltenstheoretische Ansätze.....	29
2.2.1.3	Der verhaltenstheoretische Ansatz Consideration und Initiating Structure.....	30
2.2.1.4	Neue eigenschaftstheoretische Ansätze.....	32
2.2.1.5	Transformationale Führung.....	32
2.2.1.6	Neue Kontingenzmodelle.....	33
2.2.2	Das Konzept der Misserfolgsfaktoren.....	33
2.2.3	Vorwissenschaftliche Personbeurteilung.....	34
2.2.3.1	Güte und Fehlerquellen vorwissenschaftlicher Personbeurteilung.....	35
2.2.3.2	Moderatoren der Urteilstgüte.....	36
2.2.3.3	Der Prozess der Urteilsbildung.....	38
2.2.3.4	Personbeurteilung als Interaktionsprozess.....	39
2.2.4	Führungsbeurteilung über 360°-Verfahren.....	40
2.2.4.1	Urteilsübereinstimmung und Quelleneffekte.....	43
2.2.4.2	Erklärung von Quelleneffekten.....	45
2.2.4.3	Unterschiede zwischen den Urteilen der verschiedenen Quellen.....	51
2.2.4.4	Inkrementelle Varianzaufklärung durch die Urteile einzelner Quellen.....	54
2.2.4.5	Quellenunterschiede in der Genauigkeit der Messung einzelner Merkmale.....	55
2.2.4.6	Quellenunterschiede in der faktoriellen Struktur der Fragebogen.....	59
2.2.4.7	Bedeutung der Selbsteinschätzung.....	61

2.2.4.8	Zusammenfassende Ableitungen und Fragestellung zum 360°-Ansatz	62
2.3	Zielsetzung und methodische Ansatzpunkte	63
2.4	Theoretische Erwartungen	64
3	Methode	65
3.1	Untersuchungsdesign	65
3.2	Prozess der Datenerhebung	65
3.3	Stichproben	66
3.3.1	Stichproben A zur Erörterung der faktoriellen Struktur der Instrumente	67
3.3.1.1	Stichprobe A1: Faktoren- und Itemanalysen (360°-Instrument)	67
3.3.1.2	Stichprobe A2: Exploratorische Faktorenanalyse (360°-Instrument)	67
3.3.1.3	Stichprobe A3: Konfirmatorische Faktorenanalyse (360°-Instrument)	68
3.3.2	Stichproben B zur Überprüfung der Hypothesen	68
3.3.2.1	Stichprobe B1 (360°-Beurteilung, Zielerreichung)	68
3.3.2.2	Stichprobe B2 (360°-Beurteilung, Hierarchieebene, Führungserfolg- und Führungspotenzialeinstufung)	69
3.4	Messinstrument	70
3.5	Kriteriumsvariablen	72
3.5.1	Führungserfolgeinstufung (Führungserfolgvariable I)	72
3.5.2	Effektivität mitarbeiterbezogenen Führungshandels (Führungserfolgvariable II)	73
3.5.3	Die erreichte Hierarchieebene (Führungserfolgvariable III)	74
3.5.4	Die prozentuale jährliche Zielerreichung (Führungserfolgvariable IV)	74
3.5.5	Führungspotenzialeinstufung (Führungspotenzialvariable)	74
3.6	Auswertungsmethodiken	75
3.6.1	Testung von Zusammenhängen, Gruppenunterschieden und inkrementeller Varianzaufklärung	75
3.6.2	Untersuchung der internen Struktur der Instrumente	76
3.6.2.1	Bestimmung von Dimensionalität und Skalenstruktur (exploratorisch)	76
3.6.2.2	Itemauswahl	77
3.6.2.3	Konfirmatorische Faktorenanalyse	77
3.7	Formulierung der Hypothesen	78
4	Ergebnisse	83
4.1	Faktorielle Bestimmung quellenspezifischer 360°-Skalen	83
4.1.1	Exploratorische und konfirmatorische Faktorenanalysen der Kernkompetenzen	85
4.1.2	Prüfung der Möglichkeit einheitlicher Skalen (Kernkompetenzen)	87
4.1.3	Exkurs: Quellenunterschiede in der einheitlichen Struktur	89

4.1.4	Konfirmatorische Faktorenanalysen (quellenspezifische Skalen; Kernkompetenzen).....	90
4.1.5	Vergleich der quellenspezifischen Kernkompetenz-Skalen	93
4.1.6	Faktorielle Bestimmung der Skalen „Allgemeine Unzulänglichkeiten“	96
4.1.7	Vergleich der quellenspezifischen Gesamtskalenmodelle.....	98
4.1.8	Identifikation übergeordneter Merkmalsbereiche	101
4.1.8.1	Exploratorische Faktorenanalysen mit den Skalenwerten	102
4.1.8.2	Konfirmatorische Faktorenanalysen der hierarchischen Struktur.....	103
4.1.9	Faktorielle Bestimmung der Skalen „Führungshandeln“	108
4.2	Hypothesenprüfung.....	111
4.2.1	Voruntersuchung zu H I: Zusammenhänge der Urteile mit externen Variablen.....	113
4.2.1.1	Zusammenhänge des Vorgesetztenurteils	115
4.2.1.2	Zusammenhänge des Kollegenurteils	115
4.2.1.3	Zusammenhänge des Mitarbeiterurteils	116
4.2.1.4	Zusammenhänge des Selbsturteils	116
4.2.2	Hypothese Ia & b: Quellenunterschiede in der Beurteilungsgüte verschiedener Merkmale	117
4.2.3	Hypothese II: Zusätzliche Varianzaufklärung durch Kollegen-, Mitarbeiter- und Selbsturteil in Kombination mit dem Vorgesetztenurteil	121
4.2.3.1	Erste ergänzende Berechnung zu H II: partielle Korrelationen.....	124
4.2.3.2	Zweite ergänzende Berechnung zu H II: quellenübergreifende Identifikation der sparsamsten Prädiktorenkombinationen	125
4.3	Zusammenfassung der Ergebnisse der Hypothesenprüfung	128
4.4	Geschlechtsunterschiede in der 360°-Beurteilung.....	129
5	Diskussion.....	131
5.1	Allgemeine Zusammenfassung.....	131
5.2	Quellenspezifische Skalen und Urteilsgenauigkeit	132
5.2.1	Die Notwendigkeit quellenspezifischer Skalen	132
5.2.2	Das Vorgesetztenurteil	133
5.2.3	Das Kollegenurteil	133
5.2.4	Das Mitarbeiterurteil.....	134
5.2.5	Das Selbsturteil	135
5.3	Quellenspezifische Urteilsgenauigkeit in Abhängigkeit vom zu messenden Merkmal (H I).....	137
5.4	Inkrementelle Varianzaufklärung durch Urteile einzelner Quellen in Kombination mit dem Vorgesetztenurteil (H II)	138
5.5	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	139
5.6	Konzeptionelle Erkenntnisse	140
5.6.1	Allgemeine Unzulänglichkeiten als Bestandteil der 360°-Beurteilung	140

5.6.2	Der g-Faktor „guter Führung“	141
5.6.3	Das Konzept Consideration und Initiating Structure in der 360°- Beurteilung.....	141
5.6.4	Geschlechtsunterschiede in der 360°-Beurteilung	141
5.7	Einschränkungen der Untersuchung und Ansatzpunkte für die Forschung.....	142
5.8	Fazit zur 360°-Beurteilung und Implikationen für die Praxis	144

Literaturverzeichnis..... 147

Anhang..... 161

Anhang I:	Ergänzende Ausführungen zur Quelle „Kunden“ in der 360°-Beurteilung	161
Anhang II:	Befunde zu Zusammenhängen zwischen den abhängigen Variablen	161
Anhang III:	Voranalyse 360°-Items (Kernkompetenzen und Allgemeine Unzulänglichkeiten)	163
Anhang IV:	Entwicklung des einheitlichen Skalenmodells	165
Anhang V:	Das einheitliche Skalenmodell	166
Anhang VI:	Ladungsmatrizen der quellenspezifischen 360°-Skalen.....	168
Anhang VII:	Quellenspezifische Skalen (Kernkompetenzen): Items.....	180
Anhang VIII:	Quellenspezifische Skalen (Allgemeine Unzulänglichkeiten): Items	188
Anhang IX:	Quellenspezifische Skalen (Allgemeine Unzulänglichkeiten): Itemtexte.....	188
Anhang X:	Quellenspezifische Skalen (Führungshandeln): Items	189
Anhang XI:	Ergänzende Befunde zur Genauigkeit der Urteile.....	190
Anhang XII:	Befunde zu Zusammenhängen zwischen den soziodemografischen Variablen und Potenzialeinstufung	192

Die Führungskraft aus unterschiedlichen Blickwinkeln
Führungsbeurteilung über quellenspezifische
360°-Skalen

Puckett, S.

2016, XIII, 178 S. 11 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-13798-4