

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	VII
Inhaltsverzeichnis	XIII
Abbildungsverzeichnis	XIX
Tabellenverzeichnis	XXI
Abkürzungsverzeichnis.....	XXIII
1 Einleitung.....	1
2 Evaluationsforschung.....	7
2.1 Wissenschaftliche Evaluation von Interventionsprogrammen.....	7
2.1.1 Definition, Funktionen und Varianten von Evaluation	7
2.1.1.1 Definition und Funktionen von Evaluation(sforschung)	7
2.1.1.2 Evaluationsvarianten	10
2.1.2 Ergebnis- und Prozessevaluation.....	12
2.1.2.1 Ergebnisevaluation: Differenzierung von Wirkebenen	12
2.1.2.2 Prozessevaluation: Differenzierung von Einflussfaktoren auf die Wirksamkeit.....	14
2.1.3 Methodische Überlegungen zur Gestaltung von Evaluationsstudien	15
2.1.3.1 Ziel- und Auftragsklärung.....	15
2.1.3.2 Evaluationsdesigns	17
2.1.3.3 Auswahl von Datenquellen und Methoden der Datenerhebung.....	20
2.2 Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Evaluationsstudie	23
2.2.1 Evaluationsgegenstand: Das X-Change for Competence Programm	23
2.2.1.1 Entstehungsgeschichte des Programms.....	23
2.2.1.2 Programmkonzeption und „Model of Change“ des Programms.....	24
2.2.1.3 Ziele des Programms	28
2.2.1.4 Programmablauf.....	30
2.2.2 Evaluationsauftrag und Forschungsfragen	32
2.2.2.1 Formative Evaluation: Beiträge im Rahmen der Programmbegleitung	33
2.2.2.2 Summative Evaluation: Ableitung von Forschungsfragen.....	34
3 Theoretischer Hintergrund	39
3.1 Führung und Führungsentwicklung.....	39
3.1.1 Führung, Management, Leadership und Leadership Development: Begriffsklärung	40

3.1.2	Führungskompetenzen und effektive Führung	42
3.1.2.1	Taxonomien beruflicher Handlungskompetenz und effektiven Führungsverhaltens	43
3.1.2.2	Führung im (inter)kulturellen Kontext	49
3.1.2.3	Führung im Kontext verschiedener Sektoren	54
3.1.3	Führungsentwicklung	59
3.1.3.1	Arten von Führungsentwicklungsprogrammen	59
3.1.3.2	Empirische Befunde zur Wirksamkeit von Führungsentwicklungsprogrammen	64
3.1.3.3	Empirische Befunde zu Einflussfaktoren auf die Wirksamkeit von Führungsentwicklungsprogrammen	69
3.1.4	Hypothesen und Forschungsfragen zum führungsbezogenen Teil des X-Change for Competence Programms	72
3.2	Intergruppenkontakt	75
3.2.1	Intergruppenkontakt: Theoretische Grundlagen und empirische Befunde	76
3.2.1.1	Allports Kontakthypothese	76
3.2.1.2	Erweiterungen der ursprünglichen Kontakthypothese	77
3.2.1.3	Pettigrews längsschnittlich-prozessuale Reformulierung der Intergruppen- kontakttheorie	81
3.2.1.4	Ausgewählte Befunde zum Intergruppenkontakt	83
3.2.2	Soziale Identität im Kontext geschichtlich belasteter Beziehungen und kollektiver Gewalt	86
3.2.2.1	Begriffsklärung und konzeptuelle Unterscheidungen	87
3.2.2.2	Kollektive Täter- und Opferidentität	88
3.2.2.3	Deutsch-israelische Beziehungen	92
3.2.3	Intergruppenkontakt im Kontext kollektiver Gewalt: Interventionen zur Konfliktbearbeitung und Versöhnung	96
3.2.4	Hypothesen und Forschungsfragen zur deutsch-israelischen Begegnung im Rahmen des X-Change for Competence Programms	100
3.3	Führung(sentwicklung) und Intergruppenkontakt	105
3.3.1	Mögliche Wechselwirkungen zwischen Intergruppenkontakt und Führungsentwicklung	106
3.3.1.1	Der Einfluss von Intergruppenkontakt auf Führungsentwicklung	106
3.3.1.2	Der Einfluss von Führungsentwicklung auf Intergruppenkontakt	109
3.3.2	Die Theorie der sozialen Identität als mögliche theoretische Brücke zwischen Intergruppenkontakt und Führung(sentwicklung)	111

3.3.3	Forschungsfragen zum Zusammenspiel von Führungsentwicklung und Intergruppenkontakt im Rahmen des X-Change for Competence Programms	113
4	Methodisches Vorgehen.....	115
4.1	Stichprobe.....	115
4.2	Untersuchungsdesign.....	116
4.2.1	Längsschnittliches Mixed Methods Design.....	117
4.2.2	Konzeptueller Bezugsrahmen.....	119
4.2.3	Überblick über die Datenerhebung.....	120
4.3	Quantitative Verfahren	122
4.3.1	Quantitative Erhebungsinstrumente	122
4.3.1.1	Vorbemerkungen zur Auswahl der eingesetzten Fragebögen.....	122
4.3.1.2	Evaluationsbögen.....	123
4.3.1.3	360°-Feedback (4c-Fragebogen und MLQ).....	124
4.3.1.4	German-Israeli-Questionnaire (GIQ)	128
4.3.1.5	Group Environment Scale (GES)	129
4.3.1.6	Weitere Fragebögen.....	131
4.3.2	Vorbereitende Datenanalyse und -aufbereitung	131
4.3.2.1	Vorbereitende Datenanalyse	132
4.3.2.2	Datenaufbereitung für den Vergleich mit Normstichproben und Repräsentativ-Erhebungen	138
4.3.2.3	Datenaufbereitung 360°-Feedback	138
4.3.2.4	Datenaufbereitung Evaluationsbögen	139
4.3.3	Quantitative Auswertungsstrategien.....	142
4.3.3.1	Vergleich mit Repräsentativerhebungen und Normen.....	142
4.3.3.2	Auswertungsstrategie für Prä-Post-Vergleiche	143
4.3.3.3	Weitere quantitative Auswertungsstrategien	149
4.4	Qualitative Verfahren	151
4.4.1	Datenerhebung und -aufbereitung	151
4.4.1.1	Teilstrukturierte Interviews	151
4.4.1.2	Gruppendiskussionsprotokolle.....	152
4.4.2	Qualitative Auswertungsverfahren.....	153
4.4.2.1	Qualitative Inhaltsanalyse	153
4.4.2.2	Tiefenhermeneutik.....	159
5	Ergebnisse der Ergebnisevaluation	163
5.1	Individuelle Zielerreichung	163
5.2	Developing Leadership: Entwicklung von Führungskompetenzen	167

5.2.1	Quantitative Auswertung.....	167
5.2.1.1	Vergleich der Untersuchungstichprobe mit der europäischen MLQ-Norm	167
5.2.1.2	Prä-Post-Vergleiche.....	170
5.2.2	Qualitative Auswertung.....	180
5.2.3	Integration quantitativer und qualitativer Ergebnisse.....	186
5.3	Connecting Societies: Verbesserung deutsch-israelischer Beziehungen	187
5.3.1	Quantitative Auswertung.....	188
5.3.1.1	Vergleich der Untersuchungstichprobe mit der Repräsentativerhebung	188
5.3.1.2	Prä-Post-Vergleiche.....	191
5.3.2	Qualitative Auswertung.....	199
5.3.2.1	Veränderte Perspektiven auf das andere und das eigene Land	201
5.3.2.2	Umgang mit dem Holocaust und das Dreieck deutsch-israelisch- palästinensischer Beziehungen	206
5.3.2.3	Zusammenfassung der qualitativen Ergebnisse.....	214
5.3.3	Integration quantitativer und qualitativer Ergebnisse.....	215
5.4	Netzwerkbildung über die Programmlaufzeit hinaus	217
5.4.1	Relationsintensität	218
5.4.2	Art der Relationen	220
6	Ergebnisse der Prozessevaluation	225
6.1	Programmgestaltung	226
6.1.1	Überblick über verschiedene Facetten der Programmmplementierung	227
6.1.2	Programmstruktur	229
6.1.2.1	Rekrutierung, Erwartungsmanagement und Organisation.....	229
6.1.2.2	Der Rahmen des Programms: Zeit und Ort	230
6.1.3	Generelle methodisch-didaktische Ausrichtung des Programms und Trainer	231
6.1.3.1	Generelle methodisch-didaktische Ausrichtung.....	231
6.1.3.2	Trainer und Stiftungsvertreter.....	234
6.1.4	Gestaltung der einzelnen Programmkomponenten.....	235
6.1.4.1	Gestaltung des Führungstrainings	236
6.1.4.2	Gestaltung des Programms im Hinblick auf die deutsch-israelische Begegnung.....	239
6.1.5	Förderliche und hinderliche Einflussfaktoren auf die Netzwerkbildung	241
6.2	Gruppenzusammensetzung und Gruppenprozess	243
6.2.1	Gruppenzusammensetzung und Gruppenprozess aus Teilnehmerperspektive	243

6.2.1.1	Teilnehmerperspektiven auf die Gruppenzusammensetzung: Diversität und ihre Implikationen.....	243
6.2.1.2	Teilnehmerperspektiven auf den Gruppenprozess.....	245
6.2.2	Vertiefte Analyse des Gruppenprozesses der ersten Kohorte 2011	246
6.2.2.1	Quantitative Auswertung: Effekte des Intergruppenkontakts und Gruppenklima.....	246
6.2.2.2	Qualitative Auswertung: Tiefenhermeneutische Analyse des Gruppenprozesses.....	250
6.2.2.3	Integration quantitativer und qualitativer Ergebnisse	263
6.3	Integration der verschiedenen Programmkomponenten	264
6.3.1	Teilnehmerperspektive	265
6.3.1.1	Relevanz der verschiedenen Programmkomponenten.....	265
6.3.1.2	Zusammenspiel der verschiedenen Programmkomponenten.....	267
6.3.2	Perspektive der Steuerungsgruppe	268
6.3.3	Zusammenhang zwischen Einstellungsänderungen durch Intergruppenkontakt und veränderten Führungskompetenzen	270
6.4	Kooperationsbeziehungen	272
7	Diskussion	277
7.1	Zusammenfassung, Interpretation und theoretische Einordnung der Ergebnisse	277
7.1.1	Developing Leadership: Führungsentwicklung.....	277
7.1.2	Connecting Societies: Deutsch-israelische Beziehungen	285
7.1.3	Netzwerkbildung	292
7.1.4	Relevanz und Zusammenspiel der Programmkomponenten	294
7.2	Kritische Reflexion des methodischen Vorgehens	299
7.2.1	Untersuchungsdesign	299
7.2.2	Erhebungs- und Auswertungsmethoden.....	303
7.2.3	Reflexion der Rolle als Evaluatorin	309
7.3	Implikationen für Forschung und Praxis	310
7.3.1	Implikationen für die Forschung	310
7.3.2	Implikationen für die Praxis.....	314
7.4	Fazit	317
	Literaturverzeichnis	319
	Anhang	341
	Anhang A: Model of Change des X-Change for Competence Programms	341

Anhang B: Detaillierte Beschreibung der Untersuchungsstichprobe	345
Anhang C1: Modulevaluationsbogen (Beispiel Modul 1, 2012).....	347
Anhang C2: Gesamtevaluationsbogen (Kohorte 2012).....	352
Anhang C3: Zielformulierung und -bewertung ex-post (Kohorte 2013).....	354
Anhang C4: 4c-Fragebogen	355
Anhang C5: Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ).....	359
Anhang C6: German-Israeli Questionnaire (GIQ)	361
Anhang C7: Soziodemographischer Fragebogen	362
Anhang C8: Netzwerkfragebogen	363
Anhang D1: Rücklaufquoten pro Fragebogen und Erhebungszeitpunkt	364
Anhang D2: Item- und Reliabilitätsanalyse 4c-Fragebogen.....	365
Anhang D3: Deskriptive Statistik und Interkorrelationen 4c-Dimensionen.....	367
Anhang D4: Reliabilitäten MLQ-Skalen	368
Anhang D5: Deskriptive Statistik und Interkorrelationen MLQ-Skalen	369
Anhang D6: Deskriptive Statistik und Interkorrelationen GIQ	370
Anhang D7: Deskriptive Statistik und Interkorrelationen GES	371
Anhang E1: Interviewleitfaden für Teilnehmerinterviews (Post-Erhebung)	372
Anhang E2: Struktur des Kategoriensystems – Ergebnisevaluation (Outcome)	374
Anhang E3: Struktur des Kategoriensystems – Prozessevaluation (Process)	377
Anhang E4: Interviewleitfaden für Abschlussinterviews mit der Steuerungsgruppe.....	380
Anhang F1: Modellherleitung für die Mehrebenenanalyse zum 360°-Feedback (Hauptmodell und erweitertes Modell).....	381
Anhang F2: Hauptmodell und erweitertes Modell der Mehrebenenanalyse für die Dimension <i>Reflective</i>	382
Anhang F3: Basismodell und erweitertes Modell der Mehrebenenanalyse für die Variable <i>Interesse an der Outgroup</i>	383
Anhang G1: Übersicht der aus den Modulzielen aggregierten Themenfelder.....	384
Anhang G2: Kategoriensystem zu Relevanz und Zusammenspiel der Programmkomponenten	385
Anhang H: Darstellung des X-Change for Competence Programms durch das Deutsch-Israelische Zukunftsforum und die Bertelsmann Stiftung	387
Anhang I1: Reliabilitäten der GES getrennt nach Nationalität	389
Anhang I2: Deskriptive Einzelfallanalysen	390

Deutsch-israelisches Leadership Development

Eine Evaluationsstudie

Kotte, S.

2017, XXIII, 391 S. 27 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-16246-7