

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 Misserfolgskriterien	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	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	Führungserfolgseinstufung (Führungserfolgsvariable I)	72
3.5.2	Effektivität mitarbeiterbezogenen Führungshandelns (Führungserfolgsvariable II)	73
3.5.3	Die erreichte Hierarchieebene (Führungserfolgsvariable III)	74
3.5.4	Die prozentuale jährliche Zielerreichung (Führungserfolgsvariable 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	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: quellenspezifische 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 quellspezifischen 360°-Skalen.....	168
Anhang VII:	Quellspezifische Skalen (Kernkompetenzen): Items.....	180
Anhang VIII:	Quellspezifische Skalen (Allgemeine Unzulänglichkeiten): Items	188
Anhang IX:	Quellspezifische Skalen (Allgemeine Unzulänglichkeiten): Itemtexte.....	188
Anhang X:	Quellspezifische 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



<http://www.springer.com/978-3-658-13798-4>

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