

Fakultät für Psychologie
Ruhr-Universität Bochum

Führungswirksamkeit als Determinante von Führungserfolg

**Diplomarbeit
vorgelegt dem Ausschuss
für die Diplom-Prüfung der Psychologen**

von

Carsten Joiko
Dezember 2005

1. Gutachter: Prof. Dr. Heinrich Wottawa
2. Gutachter: Dr. Rüdiger Hossiep

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung.....	1
2	Einleitung	2
3	Theoretischer Teil	4
3.1	Führung	4
3.1.1	Persönlichkeitseigenschaften von Führenden	5
3.1.2	Führungsstile und Führungsverhalten	7
3.2	Definition der Führungswirksamkeit	9
3.3	Führungswirksamkeit als Führungserfolg	10
3.4	Operationalisierung der Führungswirksamkeit.....	11
3.4.1	Führungskompetenz	12
3.4.1.1	Koordination	12
3.4.1.2	Organisation/ Delegation	14
3.4.1.3	Timing.....	14
3.4.1.4	Produktivität.....	15
3.4.1.5	Präsenz	15
3.4.2	Gerechtigkeit und Fairness	16
3.4.3	Ressourcenbereitstellung	18
3.4.4	Attraktion und Umgangsformen	21
3.4.5	Kohärenz des Verhaltens.....	24
3.4.5.1	Authentizität.....	25
3.4.5.2	Zuverlässigkeit.....	25
3.4.5.3	Professionelles Verhalten	26
3.4.6	Vertrauen	27
3.4.7	Wertschätzung.....	31
3.4.7.1	Sensibilität	32
3.4.7.2	Verständnis.....	32
3.4.7.3	Interesse.....	33
3.4.7.4	Partizipation.....	33
3.4.8	Führungsvariabilität	34
3.4.8.1	Reflexionsbereitschaft	36
3.4.8.2	Herausfordernde Tätigkeiten	36

3.4.8.3	Veränderungsbereitschaft.....	37
3.4.9	Kommunikation	38
3.5	Das BIF als Diagnoseinstrument.....	41
3.6	Einfluss der Dimensionen auf die Globalbeurteilung.....	46
3.7	Rangfolge der Dimensioneninhalte	47
3.8	Geschlechtsspezifische Unterschiede	48
3.9	Testgütekriterien	49
3.9.1	Objektivität	49
3.9.2	Reliabilität	50
3.9.3	Validität	51
3.9.4	Itemschwierigkeit	52
3.9.5	Itemtrennschärfe.....	52
3.9.6	Standardabweichung	53
4	Methode	54
4.1	Aufgabenbeschreibung	54
4.2	Allgemeines Vorgehen.....	55
4.3	Anwendung der Testgütekriterien auf den BIF.....	61
4.3.1	Objektivität.....	61
4.3.2	Reliabilität	62
4.3.3	Validität.....	62
5	Ergebnisse	63
5.1	Demografische Daten	63
5.2	Analyse der Daten hinsichtlich der Testgütekriterien	65
5.2.1	Qualitative Analyse	65
5.2.1.1	Analyse von Antwortmustern	65
5.2.1.2	Analyse der ausgelassenen Items.....	66
5.2.2	Quantitative Analyse der Daten	66
5.2.2.1	Ergebnisse Dimension <i>Führungskompetenz</i>	67
5.2.2.2	Ergebnisse Dimension <i>Gerechtigkeit und Fairness</i>	68
5.2.2.3	Ergebnisse Dimension <i>Ressourcenbereitstellung</i>	69
5.2.2.4	Ergebnisse <i>Attraktion und Umgangsformen</i>	70
5.2.2.5	Ergebnisse für die Dimension <i>Kohärenz des Verhaltens</i>	71
5.2.2.6	Ergebnisse für die Dimension <i>Vertrauen</i>	73

5.2.2.7	Ergebnisse für die Dimension <i>Wertschätzung</i>	74
5.2.2.8	Ergebnisse für die Dimension <i>Führungsvariabilität</i>	75
5.2.2.9	Ergebnisse Dimension <i>Kommunikation</i>	76
5.2.2.10	Zusammenfassung der Ergebnisse für die Dimension	77
5.3	Analyse der Globalitems	79
5.3.1	Anzahl der Bewertungen bei den Globalitems	79
5.3.1.1	Item <i>Ich respektiere meinen Chef</i>	79
5.3.1.2	Item <i>Ich akzeptiere meinen Chef</i> , Item 116	80
5.3.1.3	Item <i>Ich vertraue meinem Vorgesetzten</i> , Item 117	81
5.3.1.4	Item <i>Ich habe das Gefühl, dass mein Vorgesetzter mit meiner Arbeit zufrieden ist</i> , Item 118	81
5.3.1.5	Item <i>Ich bin mit meinem Vorgesetzten zufrieden</i>	82
5.3.1.6	Item <i>Ich mag meinen Chef</i> , Item 139.....	83
5.4	Einfluss der Dimensionen auf die Globalbeurteilung.....	84
5.4.1	Ergebnisse <i>Respekt vor dem Chef</i> , Item 109 (H1)	84
5.4.2	Ergebnisse <i>Akzeptanz des Vorgesetzten</i> , Item 116 (H2).....	87
5.4.3	Ergebnisse <i>Vertrauen gegenüber dem Vorgesetzten</i> , Item 117 (H3).....	88
5.4.4	Ergebnisse <i>Mein Vorgesetzter ist mit meiner Arbeit zufrieden</i> , Item 118 (H4).....	90
5.4.5	Ergebnisse <i>Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten</i> , Item 122 (H5)	92
5.4.6	Ergebnisse <i>Ich mag meinen Chef</i> , Item 139 (H6)	94
5.4.7	Zusammenfassung der Ergebnisse	96
5.5	Geschlechtsspezifische Unterschiede	96
5.6	Wichtigkeit der Dimensionen.....	97
6	Diskussion.....	99
6.1	Fazit	108
7	Literaturverzeichnis	109