Nicole Bode

**Implizite Theorien über Mitarbeiter
und Führungskräfte**

OPTIMUS

Implizite Theorien über Mitarbeiter und Führungskräfte

Dissertation
zur Erlangung des akademischen Grades
einer Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)

der
Erziehungswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Erfurt

vorgelegt von
Nicole Bode

Erfurt 2016

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Bode, Nicole:

Implizite Theorien über Mitarbeiter und Führungskräfte

ISBN 978-3-86376-194-3

Erstes Gutachten: Prof. Dr. Tilmann Betsch (Universität Erfurt)
Zweites Gutachten: Prof. Dr. Ernst Hany (Universität Erfurt)
Drittes Gutachten: Prof. Dr. Rolf van Dick (Goethe-Universität Frankfurt/Main)

Tag der Disputation: 18.11.2016

Datum der Promotion: 18.11.2016

Alle Rechte vorbehalten

1. Auflage 2016

© Optimus Verlag, Göttingen

URL: www.optimus-verlag.de

Printed in Germany

Papier ist FSC zertifiziert (holzfrei, chlorfrei und säurefrei,
sowie alterungsbeständig nach ANSI 3948 und ISO 9706)

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes in Deutschland ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Für Opa

Artur Lotze

** 06. Januar 1927 – † 05. September 2013*

*„Behandle die Menschen so,
als wären sie, was sie sein sollten,
und du hilfst ihnen zu werden,
was sie sein können.“*

Johann Wolfgang von Goethe

(1749 – 1832)

Zusammenfassung

Denken wir an Führung, haben wir eine bestimmte Vorstellung oder ein bestimmtes „Bild im Kopf“, was Führung ausmacht oder woran wir (erfolgreiche) Führung erkennen. So nehmen wir z.B. an, dass eine Führungskraft bestimmend ist, Entscheidungen trifft, bei Problemen Unterstützung anbietet oder motiviert. Wir erwarten also bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen von Führungskräften. Welche Annahmen wir mit Führung verbinden oder was wir von Führungskräften erwarten, steht u.a. im Fokus dieser Arbeit. Aber welche Annahmen verbinden Führungskräfte mit Mitarbeitern bzw. was erwarten Führungskräfte von Mitarbeitern? An Führung sind schließlich Führungskraft und der/die Mitarbeiter beteiligt. Diese Annahmen in Bezug auf Führungskräfte und Mitarbeiter zu thematisieren und empirisch zu untersuchen, stellen den Kern der vorliegenden Arbeit dar. Den theoretischen Rahmen bildeten dabei *Implizite Führungstheorien* (engl. *Implicit Leadership Theories*; ILTs) und *Implizite Mitarbeitertheorien* (engl. *Implicit Followership Theories*; IFTs). Insgesamt wurden drei Studien (N = 682) durchgeführt. Die vorliegenden Befunde deuten darauf hin, dass (1) die Vorstellungen von Führungskräften über Mitarbeiter sowohl positive (z.B. loyal, zuverlässig, produktiv) als auch negative (z.B. langsam, ignorant, unhöflich) Attribute beinhalten. Ferner deuten die Befunde darauf hin, dass (2) sich Vorstellungen von Führungskräften über Mitarbeiter in Abhängigkeit der Kultur unterscheiden. Zudem konnte ermittelt werden, dass (3) je positiver die Vorstellungen von Führungskräften über Mitarbeitern sind, desto positiver schätzten die Führungskräfte auch ihre tatsächlichen Mitarbeiter ein. Es konnte ein erster Nachweis dafür erbracht werden, dass IFTs einen Einfluss auf die Leistungseinschätzung von Führungskräften und somit auf eine Kernaufgabe von Führungskräften haben. Weiterhin wurde die Bedeutung von ILTs für Führungskräfte in ihrer Rolle als Mitarbeiter untersucht. Dabei zeigte sich, dass (4) diese zufriedener, leistungsfähiger und motivierter waren sowie sich dem Unternehmen verbundener fühlten, wenn sie ihre Führungskraft auch als solche kategorisierten. Ferner deuten die Befunde darauf hin, dass (5) sich eine positive Kongruenz von ILTs und IFTs förderlich für den Führungsprozess erweist. Mitarbeiter und Führungskräfte wurden effektiver eingeschätzt, wenn die Mitarbeiter und die Führungskraft anhand positiver (= sozial erwünschter) Verhaltensweisen beschrieben wurden, im Gegensatz zu Führungskraft- und Mitarbeiter-Beschreibungen, die negative (= sozial unerwünschte) Verhaltensweisen beinhalteten. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen aber auch, dass (6)

IFTs sich implizit und explizit unterscheiden. Dieser Befund deutet darauf hin, dass indirekte Verfahren zur Erfassung von IFTs angewandt werden sollten und nicht (nur) direkte Verfahren. Zusammenfassend weisen die vorliegenden Befunde darauf hin, dass Führungskräfte und Mitarbeiter davon profitieren können, wenn jeder in seiner Rolle sich mit den Vorstellungen beider Seiten stärker auseinandersetzt und sein Verhalten entsprechend anpasst. Daraus ableitend werden Empfehlungen an das Feld der ILT- und IFT- Forschung adressiert und Empfehlungen für die Praxis ausgesprochen.

Schlagerworte: Führung, Führungskraft, Mitarbeiter, Implizite Führungstheorien, Implizite Mitarbeitertheorien

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	V
Tabellenverzeichnis	VII
1 Einleitung.....	1
1.1 Überblick.....	2
2 Führung	5
2.1 Definition von Führung.....	6
2.2 Führungstheorien	8
2.3 Implizite Führungstheorien.....	14
2.3.1 Begriffsbestimmung und Definition	14
2.3.2 Untersuchung von ILTs sowie ausgewählte Befunde.....	18
2.3.3 Abgrenzung und Gemeinsamkeiten mit ähnlichen Konzepten.....	23
2.4 Implizite Mitarbeitertheorien.....	24
2.4.1 Begriffsbestimmung und Definition	24
2.4.2 Untersuchung von IFTs und ausgewählte Befundlage	27
2.4.3 Abgrenzung und Gemeinsamkeiten mit ähnlichen Konzepten.....	29
2.5 Zusammenfassung und Konkretisierung der Forschungsfragen.....	30
2.5.1 Zusammenfassende Betrachtung der Konstrukte ILTs und IFTs	30
2.5.2 Konkretisierung der Forschungsfragen.....	32
3 Empirischer Teil	35
3.1 Studie 1	35
3.1.1 Zielsetzung	35
3.1.2 Forschungsfragen	35
3.1.3 Methode.....	37

3.1.3.1	Stichprobe.....	37
3.1.3.2	Messinstrumente.....	37
3.1.3.3	Durchführung.....	39
3.1.3.4	Analysemethoden.....	40
3.1.4	Ergebnisse.....	41
3.1.5	Diskussion.....	52
3.2	Studie 2.....	56
3.2.1	Zielsetzung.....	56
3.2.2	Theoretischer Rahmen.....	57
3.2.3	Hypothesen.....	58
3.2.4	Methode.....	60
3.2.4.1	Entwicklung der Vignetten.....	60
3.2.4.2	Weitere Messinstrumente.....	64
3.2.4.3	Design und Ablauf.....	65
3.2.4.4	Stichprobe.....	65
3.2.5	Ergebnisse.....	66
3.2.6	Diskussion.....	71
3.3	Studie 3.....	77
3.3.1	Zielsetzung.....	77
3.3.2	Entwicklung eines indirekten Verfahrens zur Erfassung von IFTs.....	79
3.3.3	Fragestellung.....	81
3.3.4	Methode.....	82
3.3.4.1	Stichprobe.....	82
3.3.4.2	Ablauf.....	83
3.3.4.3	Material.....	83
3.3.5	Ergebnisse.....	84
3.3.6	Diskussion.....	88
4	Zusammenfassende Diskussion.....	95
4.1	Implikationen für zukünftige Forschung.....	99
4.2	Implikationen für die Praxis.....	102

Literaturverzeichnis.....	107
Anhang	123
Anhang A: Ergebnis der explorativen Faktoranalyse für 29 IFT-Items aus Studie 1 (N = 288)	123
Anhang B D-IFT-Skala (Bode & Betsch, 2013).....	125
Anhang C Fit-Indizes für alternative Modelle im Vergleich für die D-IFT-Skala mit Daten aus Studie 2 (N = 145).....	126
Anhang D: Übersicht aller acht Vignetten aus Studie 2.....	127
Anhang E: Detaillierte Übersicht zu den Variationen der acht Vignetten aus Studie 2	129
Anhang F: Verteilung der Einschätzungen auf alle acht Vignetten für alle drei Faktoren (Führungskraft, Geschlecht Führungskraft und Mitarbeiter) aus Studie 2 (N = 1.734).....	130
Anhang G: Stimulusmaterial des ST-IAT-IFT aus Studie 3	130
Lebenslauf.....	131

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Kategorisierung von Personen, die führen (in Anlehnung an Lord & Maher, 1991).	15
Abbildung 2:	Kognitive Prozesse der Informationsverarbeitung als Teil von ILTs (van Quaquebeke & Graf, 2015).....	17
Abbildung 3:	Kategorisierung von Personen, die folgen (Epitropaki et al., 2013).....	25
Abbildung 4:	Eigene Abbildung zu den kognitiven Prozessen von IFTs (in Anlehnung an van Quaquebeke & Graf, 2015).....	26
Abbildung 5:	IFTs und deren Faktorstruktur.....	47
Abbildung 6:	Einschätzungen der Teameffektivität	68
Abbildung 7:	Einschätzungen der Führungseffektivität	69
Abbildung 8:	Teameffektivität in Abhängigkeit der IFTs der Beurteiler.	70
Abbildung 9:	Führungseffektivität in Abhängigkeit der ILTs der Beurteiler.	71
Abbildung 10:	Mittelwerte der Reaktionszeiten von Block 3 und Block 5.	86

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht der Studien	4
Tabelle 2:	Übersicht zur Klassifikation der Führungsliteratur in Anlehnung an Bryman (1992).....	9
Tabelle 3:	Itemformulierungen und Itempole der abhängigen Maße für IFTs	38
Tabelle 4:	Itemformulierungen und Itempole der abhängigen Maße für ILTs	39
Tabelle 5:	Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen und Reliabilitäten der sechs Faktoren erster Ordnung und zwei Faktoren zweiter Ordnung für alle 29 Items (N = 288).....	42
Tabelle 6:	Interkorrelationen zwischen den sechs latenten Faktoren der 29 Items	43
Tabelle 7:	Standardisierte Parameterschätzungen der Faktorladungen, Mittelwerte und R ² der 29 Items (N = 288).....	44
Tabelle 8:	Fit-Indizes für alternative Modelle im Vergleich für die D-IFT-Skala (N = 288).....	47
Tabelle 9:	Deskriptive Statistik, Interkorrelationen und interne Konsistenzen für die D-IFT-Skala und die benutzten Variablen (N = 288).....	48
Tabelle 10:	Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse für IFTs aus Studie 1 (N = 288)	49
Tabelle 11:	Deskriptive Statistik, Interkorrelationen und interne Konsistenzen für die D-ILT-Skala und die benutzten Variablen (N = 256).....	50
Tabelle 12:	Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse für ILTs aus Studie 1 (N = 256).....	51
Tabelle 13:	Dimensionen und Ausprägungen der Vignetten	62
Tabelle 14:	Vier-Felder-Matrix zur Veranschaulichung der Variation von ILTs und IFTs	63

Tabelle 15: Verteilung der Einschätzungen auf die Bedingungen (für die beiden Faktoren Führungskraft und Mitarbeiter) (N = 1.734)	66
Tabelle 16: Aufbau des ST-IAT-IFT	81
Tabelle 17: Deskriptive Statistik, Interkorrelationen und interne Konsistenzen des ST-IAT-IFT und der D-IFT-Skala (N = 105)	87