

Neue Perspektiven der marktorientierten Unternehmensführung

RESEARCH

Gülden Özbek-Potthoff

Implizite Führung im interkulturellen Kontext

Stand der Forschung, Erweiterung der
Theorie und empirische Analyse

 Springer Gabler

Neue Perspektiven der markt-orientierten Unternehmensführung

Herausgegeben von

R. Stock-Homburg, Darmstadt, Deutschland

J. Wieseke, Bochum, Deutschland

Der Reihe „Neue Perspektiven der marktorientierten Unternehmensführung“, die sich Konzepten des erfolgreichen Umgangs mit aktuellen und zukünftigen Entwicklungen in der Unternehmenspraxis widmet, liegt eine interdisziplinäre Perspektive zugrunde. Der Interdisziplinarität wird dadurch Rechnung getragen, dass verschiedene Disziplinen innerhalb der Betriebswirtschaftslehre beleuchtet werden (insbesondere Marketing, Innovationsmanagement und Personalmanagement). Darüber hinaus erfährt die Schnittstelle zwischen verschiedenen Facetten der Betriebswirtschaftslehre und der Psychologie (insbesondere Arbeits- und Organisationspsychologie) besondere Bedeutung.

Die in der Reihe „Neue Perspektiven der marktorientierten Unternehmensführung“ erscheinenden Arbeiten orientieren sich inhaltlich und konzeptionell an internationalen wissenschaftlichen Standards. Ausgehend von einer stringenten theoretischen Fundierung erfolgt die qualitative bzw. quantitative empirische Untersuchung des jeweiligen Forschungsgegenstands.

Herausgegeben von

Professor Dr. Ruth Stock-Homburg
Technische Universität Darmstadt

Professor Dr. Jan Wieseke
Ruhr-Universität Bochum

Gülden Özbek-Potthoff

Implizite Führung im interkulturellen Kontext

Stand der Forschung, Erweiterung
der Theorie und empirische Analyse

 Springer Gabler

Gülden Özbek-Potthoff
Technische Universität Darmstadt, Deutschland

Dissertation Technische Universität Darmstadt, 2013

D 17

ISBN 978-3-658-02232-7

ISBN 978-3-658-02233-4 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-658-02233-4

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

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.springer-gabler.de

Vorwort der Reihenherausgeber

Aktuelle Entwicklungen wie sich rasant wandelnde Kundenbedürfnisse, verkürzte Produktlebenszyklen, zunehmende Globalisierung und demographischer Wandel in Verbindung mit Fach- und Führungskräftemangel stellen Unternehmen vor völlig neue Herausforderungen. Der erfolgreiche Umgang mit diesen Herausforderungen erfordert die Entwicklung neuer Konzepte der Unternehmensführung. Diese sollten insbesondere an folgenden Punkten ansetzen:

- der Steigerung der Markt- und Innovationsorientierung des Unternehmens (z. B. durch Anpassung von Unternehmensstrukturen bzw. die Förderung der Innovations- bzw. Kundenorientierung der Mitarbeiter),
- der Implementierung neuer Arbeitsformen (z. B. kundenbezogene und virtuelle globale Teams),
- der langfristigen Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Führungskräften und Mitarbeitern (z. B. durch den Auf- und Ausbau interkultureller Kompetenzen bzw. gezielte Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance) bis hin zum
- Erhalt und Ausbau humaner Ressourcen (z. B. durch Personalmarketingaktivitäten bzw. gezielte Maßnahmen zur Förderung älterer und weiblicher Mitarbeiter als Unternehmenspotenzial).

Die Vielfalt möglicher Ansatzpunkte macht deutlich: Eine wissenschaftliche Auseinandersetzung allein aus einer einzigen betriebswirtschaftlichen Disziplin heraus wird diesen mannigfaltigen Herausforderungen nur in Ansätzen gerecht. Der Reihe „Neue Perspektiven der marktorientierten Unternehmensführung“, die sich Konzepten des erfolgreichen Umgangs mit aktuellen und zukünftigen Entwicklungen in der Unternehmenspraxis widmet, liegt daher eine interdisziplinäre Perspektive zugrunde. Der Interdisziplinarität wird dadurch Rechnung getragen, dass verschiedene Disziplinen innerhalb der Betriebswirtschaftslehre beleuchtet werden (insbesondere Marketing, Innovationsmanagement und Personalmanagement). Darüber hinaus erfährt die Schnittstelle zwischen verschiedenen Facetten der Betriebswirtschaftslehre und der Psychologie (insbesondere Arbeits- und Organisationspsychologie) besondere Bedeutung.

Die in der Reihe „Neue Perspektiven der marktorientierten Unternehmensführung“ erscheinenden Arbeiten orientieren sich inhaltlich und konzeptionell an internationalen wissenschaftlichen Standards. Ausgehend von einer stringenten theoretischen Fundierung erfolgt die qualitative bzw. quantitative empirische Untersuchung des jeweiligen Forschungsgegenstands.

Die vorliegenden Titel setzen sich mit zentralen Fragestellungen der marktorientierten Unternehmensführung auseinander. Damit bieten die einzelnen Bände für Wissenschaftler neue Erkenntnisse und Anregungen für Forschungen in den jeweils behandelten Themengebieten. Für die Unternehmenspraxis liefern die verschiedenen Arbeiten Implikationen für den Umgang mit aktuellen und zukünftigen Herausforderungen marktorientierter Unternehmensführung.

Darmstadt und Bochum, im Februar 2013

Ruth Stock-Homburg und Jan Wieseke

Geleitwort

Viele international tätige Unternehmen setzen heute Expatriate-Führungskräfte ein, um deren Expertise sowie Know-how des Stammlandes in ihre lokalen Niederlassungen zu übertragen. Diese internationalen Einsätze sind allerdings nicht immer von Erfolg gekrönt: Eine der wichtigsten Gründe des Scheiterns von Expatriate-Führungskräften liegt in der Führung von Mitarbeitern. Trotz umfassender Maßnahmen von Unternehmen, wie Führungstrainings, Kultursensibilisierung und spezifischen Kommunikationstrainings, ist die Scheiternsquote von Expatriate-Führungskräften immer noch relativ hoch. Eine mögliche Ursache könnte darin liegen, dass die Bedürfnisse und insbesondere die Erwartungen der lokalen geführten Mitarbeiter bislang weitgehend außer Acht gelassen wurden. Hier steht bislang fundiertes Wissen darüber, wie Führungskräfte auf die Erwartungen der lokal geführten Mitarbeiter eingehen sollten, noch aus.

Die Arbeit von Frau Özbek-Potthoff konzentriert sich auf die Erwartungen lokaler Mitarbeiter von Expatriate-Führungskräften. Konkret wird untersucht, wie sich der Umgang von Expatriate-Führungskräften mit den Erwartungen ihrer lokalen Mitarbeiter auf deren Identifikation mit der Führungskraft auswirkt.

In wissenschaftlicher Hinsicht erweitert Frau Özbek-Potthoff die existierende Forschung zur impliziten Führung. Gemäß dieser Theorie identifizieren sich lokale Mitarbeiter mit Expatriate-Führungskräften, welche ihre Erwartungen erfüllen; fehlende Identifikation ist dagegen bei Führungskräften gegeben, welche die Erwartungen nicht erfüllen. Aufbauend auf Literatur der Sozialpsychologie sowie der Marketingforschung erweitert Frau Özbek-Potthoff diese Annahme, indem sie insbesondere davon ausgeht, dass eine Erwartungserfüllung noch nicht zur Identifikation von Mitarbeitern führt; vielmehr müssen Führungskräfte mehr als lediglich Erwartungen erfüllen, um die Identifikation ihrer lokalen Mitarbeiter zu bewirken.

Die Arbeit von Frau Özbek-Potthoff erweitert somit eine lange theoretische Forschungstradition durch wertvolle konzeptionelle Überlegungen, welche sie empirisch anhand einer Befragung von Expatriate-Führungskräften und deren lokalen Mitarbeitern aus 27 Ländern überprüft. Hierbei handelt es sich meines Erachtens um eine überdurchschnittlich umfassende Datenerhebung in der interkulturellen Führungsforschung. Abweichend vom Mainstream, welcher zumeist ausschließlich die Verhaltensweisen der Führungskräfte berücksichtigt, bezieht Frau Özbek-Potthoff in ihrer Arbeit zusätzlich die Erwartungen der Mitarbeiter ein.

Die Arbeit liefert darüber hinaus wertvolle Implikationen für die Unternehmenspraxis: Sie zeigt insbesondere, dass die Erwartungen lokaler Mitarbeiter bei der Vorbereitung von Expatriate-Führungskräften auf den internationalen Einsatz berücksichtigt werden sollte. Dar-

über hinaus sollten Unternehmen ihre Expatriate-Führungskräfte dafür sensibilisieren, dass ein schlichtes Erfüllen von Erwartungen nicht ausreicht, um eine nachhaltige Identifikation lokaler Mitarbeiter zu erzielen. Eine solche Identifikation ist allerdings unabdingbar, um erfolgreich in Auslandseinsätzen zu bestehen. Schließlich zeigt Frau Özbek-Potthoff, dass der Umgang mit Erwartungen auch von der jeweiligen Länderkultur abhängt. Führungskräfte sollten sich also an die jeweilige Länderkultur in ihrem Führungsverhalten anpassen.

Die Verfasserin erweitert mit diesen Ergebnissen den wissenschaftlichen Kenntnisstand sowohl über die impliziten Führungstheorien als auch über die erfolgreiche Entsendung von Führungskräften ins Ausland und ihre Beziehung mit ihren lokalen Mitarbeitern. Auch für die Unternehmenspraxis werden Empfehlungen durch die Verfasserin abgeleitet. Diese beziehen sich zum einen auf die Vorbereitung der Expatriate-Führungskräfte auf ihren Auslandseinsatz und zum anderen auf die Einbeziehung der lokalen Mitarbeiter in die Vorbereitungszeit der Expatriate-Führungskräfte.

Ich wünsche der vorliegenden Arbeit eine weite Verbreitung in Wissenschaft und Praxis.

Darmstadt, im Februar 2013

Ruth Stock-Homburg

Vorwort

Die zentralen Herausforderungen von international tätigen Unternehmen sind sowohl das Erreichen der Unternehmensziele im Ausland als auch die erfolgreiche Entsendung von Expatriate-Führungskräften. Dabei scheitern etwa 40 Prozent dieser Entsendungen. Eine der Ursachen des Scheiterns von Expatriate-Entsendungen sind die geringe Leistungsbereitschaft und die mangelnde Bindung der lokalen Mitarbeiter an ihre Expatriate-Führungskraft.

Ziel der Arbeit ist daher die Untersuchung der Beziehung zwischen den Wahrnehmungen und Erwartungen der lokalen Mitarbeiter an ihre Expatriate-Führungskraft und dem Mitarbeiterverhalten im Kontext der impliziten Führungstheorien und der Zusammenhang zwischen Mitarbeiterverhalten und Unternehmenserfolg. Zusätzlich wird die Landeskultur der lokalen Mitarbeiter innerhalb dieser Beziehung näher betrachtet. Die Arbeit leistet damit einen wichtigen Beitrag für das Verständnis von interkulturellen Führungsbeziehungen insbesondere aus der Sicht der Geführten.

Das Resultat meiner dreijährigen Forschungen ist die vorliegende Arbeit, die ich am Fachgebiet Marketing & Personalmanagement unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Ruth Stock-Homburg an der Technischen Universität Darmstadt geschrieben habe. In dieser Zeit habe ich Unterstützung durch mehrere Personen bekommen, denen ich an dieser Stelle besonders danken möchte.

Mein Dank gilt zunächst meiner Doktormutter, Frau Ruth Stock-Homburg. Während meiner Promotion hat sie mich jederzeit unterstützt und mir vieles beigebracht. Darüber hinaus möchte ich mich noch einmal bei Frau Stock-Homburg aber auch bei meiner Kollegin Frau Dr. Nadine Genisyürek für die Bereitstellung der Daten, die ich für meine Analysen nutzen konnte, danken.

Weiterhin möchte ich mich bei allen meinen Kolleginnen und Kollegen am Fachgebiet für den wertvollen Austausch bedanken. Mein besonderer Dank geht an Herrn Dr. Björn Six und Herrn Dr. Nicolas Zacharias, die mir mit ihren konstruktiven Tipps und Anregungen sehr geholfen haben. Darüber hinaus möchte ich mich bei Frau Marei Bednarek, Frau Dr. Gisela Bieling, Frau Maxi Hucke, Frau Ines Reiferscheid und Frau Carmen Tragelehn bedanken, die mir meine Zeit am Fachgebiet bereichert haben.

Mein herzlichster Dank geht an meine Eltern Mevlüde und Kaya Özbek, die mich immer unterstützt und an mich geglaubt haben, wie es nur Eltern können.

Lieben Dank auch an meinen Ehemann Peter F. Potthoff sowie meinen Sohn Kemal P. Potthoff. Ohne ihre Liebe und ihren Beistand wäre ich niemals soweit gekommen.

Darmstadt, im Februar 2013

Gülden Özbek-Potthoff

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	XI
Abbildungsverzeichnis	XV
Tabellenverzeichnis	XVII
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Zeitschriftenverzeichnis	XXI
1 Einleitung	1
1.1 Relevanz der Arbeit.....	1
1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit.....	5
2 Definitiorische Grundlagen	9
2.1 Führung im organisationalen Kontext.....	9
2.1.1 Wahrgenommene Führung im organisationalen Kontext.....	11
2.1.2 Implizite Führung im organisationalen Kontext.....	12
2.1.3 Implizite Führung im interkulturellen Kontext.....	19
2.2 Die Landeskultur und die Kulturdimensionen.....	20
2.2.1 Definitionen der Landeskultur.....	20
2.2.2 Ausgewählte Ansätze von Kulturdimensionen.....	22
2.2.2.1 Der Kulturansatz von Hofstede.....	23
2.2.2.2 Der Kulturansatz der GLOBE-Studie.....	24
3 Bestandsaufnahme der bisherigen Forschung	29
3.1 Bezugsrahmen der Literatursichtung.....	29
3.2 Schwerpunkte und Kriterien der Literatursichtung.....	31
3.3 Ergebnisse der Literatursichtung.....	39
3.3.1 Studien zum direkten Einfluss der wahrgenommenen Führung auf die ideale Führung.....	39
3.3.2 Studien zum direkten Einfluss der wahrgenommenen Führung auf die ideale Führung im kulturellen Kontext.....	43
3.3.3 Studien zum direkten Einfluss der idealen Führung auf den Führungserfolg.....	47

3.3.4	Studien zum direkten Einfluss der idealen Führung auf den Führungserfolg im kulturellen Kontext.....	50
3.3.5	Studien zum direkten Einfluss der wahrgenommenen Führung auf den Führungserfolg.....	52
3.3.6	Studien zum Einfluss der wahrgenommenen Führung auf den Führungserfolg mediiert durch die ideale Führung.....	55
3.3.7	Studien zum Einfluss der wahrgenommenen Führung auf den Führungserfolg mediiert durch die ideale Führung im kulturellen Kontext	56
3.3.8	Studien zum direkten Einfluss der Kultur auf die wahrgenommene Führung	57
3.3.9	Studien zum direkten Einfluss der Kultur auf die ideale Führung	59
3.3.10	Studien zum direkten Einfluss der persönlichen Erfahrungen auf die ideale Führung ..	60
3.3.11	Qualitative Studien der impliziten Führungstheorie mit dem Fokus auf die Führungskräfteeigenschaften.....	60
3.3.12	Übersichtsartikel zu den impliziten Führungstheorien.....	62
3.4	Zusammenfassende Betrachtung der Literatursichtung	63
4	Theoretische Grundlagen.....	67
4.1	Theoretisch-konzeptionelle Ansätze der Mitarbeiterführung	67
4.2	Die impliziten Führungstheorien im Überblick	69
4.3	Die grundlegenden Theorien der Arbeit	72
4.3.1	Die kognitive Kategorisierungstheorie.....	73
4.3.2	Die implizite Führungstheorie von Lord und Kollegen.....	75
4.3.3	Die Culturally Endorsed Implicit Leadership Theorie	77
5	Untersuchungsmodell und Hypothesen	83
5.1	Untersuchungsmodell im Überblick	83
5.2	Konzeptualisierung der Konstrukte.....	85
5.2.1	Basiskonstrukte des Untersuchungsmodells.....	85
5.2.2	Kulturbezogene Konstrukte	86
5.2.3	Erfolgsbezogene Konstrukte.....	87
5.3	Herleitung der Hypothesen	87
5.3.1	Hypothesen zu den Basiseffekten.....	87
5.3.2	Hypothesen zu den interaktionsbezogenen Effekten.....	90
6	Grundlagen und Durchführung der empirischen Untersuchung	93
6.1	Datenerhebung und Datengrundlage.....	93

6.1.1	Verfahren bei der Datenerhebung.....	93
6.1.2	Beschreibung der Datengrundlage.....	99
6.2	Grundlagen der empirischen Untersuchung.....	103
6.2.1	Methodik der Konstruktmessung.....	103
6.2.1.1	Methodik der Operationalisierung von Konstrukten.....	103
6.2.1.2	Methodik der Gütebeurteilung der Konstruktmessung.....	109
6.2.2	Methodik der Dependenzanalyse.....	120
6.2.2.1	Die moderierte multiple Regressionsanalyse.....	121
6.2.2.2	Die moderierte multiple Regressionsanalyse mit kategorialen Variablen.....	126
6.2.2.3	Probleme der moderierten multiplen Regressionsanalyse.....	128
6.2.3	Methodik der Differenzmaße.....	129
6.3	Operationalisierung der Konstrukte.....	130
6.3.1	Operationalisierung der Basiskonstrukte.....	130
6.3.2	Operationalisierung der kulturbezogenen Konstrukte.....	133
6.3.3	Operationalisierung der erfolgsbezogenen Konstrukte.....	135
6.3.4	Operationalisierung der Kontrollvariablen.....	136
6.3.5	Deskriptive Statistiken und Korrelationsanalysen.....	137
6.3.6	Analyse von systematischen Messfehlern.....	140
7	Ergebnisse der empirischen Untersuchung.....	145
7.1	Überprüfung der Hypothesen.....	145
7.1.1	Ergebnisse der Basiseffekte.....	145
7.1.2	Ergebnisse der interaktionsbezogenen Effekte.....	149
7.2	Diskussion der Ergebnisse.....	151
8	Fazit und Implikationen.....	155
8.1	Implikationen für die Wissenschaft.....	156
8.2	Implikationen für die Unternehmenspraxis.....	158
8.3	Limitationen und Ausblick.....	161
	Literaturverzeichnis.....	163

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1-1: Gegenüberstellung der kulturvergleichenden und interkulturellen Forschung zur Mitarbeiterführung (in Anlehnung an Ringwald 2009).....	4
Abbildung 1-2: Ziele und Aufbau der Arbeit.....	6
Abbildung 2-1: Das Wahrnehmungsmodell (vgl. Lord/Maher 1993).....	11
Abbildung 2-2: Überblick beispielhafter Kategorien von Prototypen	15
Abbildung 3-1: Bezugsrahmen der Literatursichtung	30
Abbildung 3-2: Überblick der verschiedenen Übersichtsmethoden (in Anlehnung an King/He 2005)	32
Abbildung 3-3: Zentrale Schwerpunkte der Literatursichtung.....	36
Abbildung 3-4: Überblick der gerichteten Zusammenhänge zwischen Variablen (in Anlehnung an Baron/Kenny 1986; James/Brett 1984).....	37
Abbildung 4-1: Überblick ausgewählter theoretisch-konzeptioneller Ansätze der Mitarbeiterführung (Stock-Homburg 2010, S. 482)	68
Abbildung 4-2: Überblick der impliziten Führungstheorien.....	69
Abbildung 4-3: Beispielhafte Unterteilung der internen Struktur von Kategorien	74
Abbildung 4-4: Modell der impliziten Führungstheorie (Stock-Homburg 2010, S. 529).....	76
Abbildung 4-5: Modell der Culturally Endorsed Implicit Leadership Theorie (House/Javidan/Dorfman 2001).....	80
Abbildung 5-1: Das übergeordnete Untersuchungsmodell im Überblick.....	83
Abbildung 5-2: Das Untersuchungsmodell im Detail	85
Abbildung 5-3: Überblick der Hypothesen im Untersuchungsmodell	92
Abbildung 6-1: Prozess der Datenerhebung.....	96
Abbildung 6-2: Cluster der Einsatzländer der Expatriate-Führungskräfte.....	100
Abbildung 6-3: Abteilungen der Expatriate-Führungskräfte im Gastland	102
Abbildung 6-4: Single-Item-Maß und Multiple-Item-Maß im Vergleich.....	104
Abbildung 6-5: Reflektive und formative Konstrukte erster Ordnung im Vergleich (in Anlehnung an Edwards/Bagozzi 2000)	106
Abbildung 6-6: Mehrdimensionales Konstrukt zweiter Ordnung	107
Abbildung 6-7: Kombinationsmöglichkeiten der mehrdimensionalen Konstrukte in Hinblick auf die Richtung (in Anlehnung an Jarvis/MacKenzie/ Podsakoff 2003).....	108
Abbildung 6-8: Überblick der Gütekriterien	111
Abbildung 6-9: Überblick der Validitätskriterien	113

Abbildung 6-10: Beispielhaftes Messmodell der konfirmatorischen Faktorenanalyse (in Anlehnung an Bagozzi/Yi 2012; Homburg/Klarmann/Pflesser 2008)	116
Abbildung 6-11: Prozess der Gütebeurteilung im Überblick	120
Abbildung 7-1: Ergebnis der linearen Regressionsanalyse zum Einfluss der Identifikation der Mitarbeiter mit ihrer Führungskraft auf den wahrgenommenen Unternehmenserfolg.....	149
Abbildung 7-2: Überblick der Ergebnisse der Hypothesenprüfung	151

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Ausgewählte Definitionen des Begriffs „Führung im organisationalen Kontext“.....	10
Tabelle 2-2: Ausgewählte Definitionen des Begriffs „implizite Führung“	13
Tabelle 2-3: Ausgewählte Definitionen des Begriffs „Prototyp“	14
Tabelle 2-4: Ausgewählte Definitionen des Begriffs „Romance of Leadership“	15
Tabelle 2-5: Ausgewählte Definitionen des Begriffs „charismatische Führungskraft“	19
Tabelle 2-6: Ausgewählte Definitionen des Begriffs Landeskultur.....	20
Tabelle 2-7: Ausgewählte Ansätze zu den Kulturdimensionen	22
Tabelle 2-8: Definitionen zu den Kulturdimensionen von Hofstede	24
Tabelle 2-9: Definitionen zu den Kulturdimensionen der GLOBE-Studie (Javidan/House/Dorfman 2004, S. 30)	26
Tabelle 2-10: Überblick der GLOBE-Ländercluster (vgl. Gupta/Hanges 2004).....	27
Tabelle 3-1: Überblick der gesichteten Zeitschriften.....	35
Tabelle 3-2: Studien zum direkten Einfluss der wahrgenommenen Führung auf die ideale Führung.....	40
Tabelle 3-3: Studien zum direkten Einfluss der wahrgenommenen Führung auf die ideale Führung im kulturellen Kontext	45
Tabelle 3-4: Studien zum direkten Einfluss der idealen Führung auf den Führungserfolg ..	48
Tabelle 3-5: Studien zum direkten Einfluss der idealen Führung auf den Führungserfolg im kulturellen Kontext.....	51
Tabelle 3-6: Studien zum direkten Einfluss der wahrgenommenen Führung auf den Führungserfolg.....	52
Tabelle 3-7: Studien zum direkten Einfluss der Kultur auf die wahrgenommene Führung ..	58
Tabelle 3-8: Qualitative Studien der impliziten Führungstheorie mit dem Fokus auf die Führungskräfteeigenschaften.....	61
Tabelle 3-9: Übersichtsartikel zu impliziten Führungstheorien.....	62
Tabelle 4-1: Die impliziten Führungstheorien im Überblick.....	70
Tabelle 4-2: Die kognitive Kategorisierungstheorie im Überblick.....	75
Tabelle 4-3: Die implizite Führungstheorie im Überblick.....	77
Tabelle 4-4: Die Culturally Endorsed Implicit Leadership Theorie im Überblick	81
Tabelle 6-1: Rücklauf der Datenerhebung	99
Tabelle 6-2: Unternehmensbezogene Merkmale der Stichprobe	100
Tabelle 6-3: Führungskräftebezogene Merkmale der Stichprobe.....	101

Tabelle 6-4:	Mitarbeiterbezogene Merkmale der Stichprobe	102
Tabelle 6-5:	Überblick der Kriterien für die Gütebeurteilung der Konstruktmessung	119
Tabelle 6-6:	Überblick und Unterteilung der Dependenzanalyseverfahren (in Anlehnung an Homburg et al. 2008)	121
Tabelle 6-7:	Überblick der Analyseverfahren von Moderatoren abhängig von ihrem Skalenniveau (in Anlehnung an Müller 2009)	126
Tabelle 6-8:	Beispielhafte Dummy-Codierung.....	127
Tabelle 6-9:	Beispielhafte Effekt-Codierung.....	127
Tabelle 6-10:	Überblick verschiedener Differenzmaße (vgl. Edwards 1993, 1994)	129
Tabelle 6-11:	Übersicht über die Werte der Gütebeurteilung des Konstrukts „charismatische Führung im Ist-Zustand“	131
Tabelle 6-12:	Übersicht über die Werte der Gütebeurteilung des Konstrukts „charismatische Führung im Soll-Zustand“	132
Tabelle 6-13:	Übersicht über die Werte der Gütebeurteilung des Konstrukts „Identifikation der Mitarbeiter mit der Führungskraft“	133
Tabelle 6-14:	Übersicht über die Werte der Gütebeurteilung der Dimension „Ingroup Kollektivismus“ des Konstrukts Landeskultur	134
Tabelle 6-15:	Übersicht über die Werte der Gütebeurteilung der Dimension „Machtdistanz“ des Konstrukts Landeskultur	134
Tabelle 6-16:	Übersicht über die Werte der Gütebeurteilung des Konstrukts „wahrgenommener Unternehmenserfolg“	135
Tabelle 6-17:	Deskriptive Statistiken der analysierten Konstrukte	138
Tabelle 6-18:	Korrelationen zwischen den mitarbeiterbezogenen Konstrukten	139
Tabelle 6-19:	Korrelation zwischen „wahrgenommenem Unternehmenserfolg“ und „Identifikation der Mitarbeiter mit der Führungskraft“	140
Tabelle 6-20:	Überblick der Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse für die Überprüfung auf Common Method Bias	143
Tabelle 7-1:	Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zum Einfluss der Kontrollvariablen auf die Identifikation der Mitarbeiter mit der Führungskraft	146
Tabelle 7-2:	Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zum Einfluss der charismatischen Führung (Ist - Soll) auf die Identifikation der Mitarbeiter mit der Führungskraft	147
Tabelle 7-3:	Ergebnisse der moderierten multiplen Regressionsanalyse zum Einfluss der charismatischen Führung (Ist – Soll) auf die Identifikation der Mitarbeiter mit der Führungskraft	150

Abkürzungsverzeichnis

CEILT	Culturally Endorsed Implicit Leadership Theorie
CFI	Comparative Fit Index
DEV	Durchschnittlich erfasste Varianz
EFA	Exploratorische Faktorenanalyse
FR	Faktorreliabilität
GLOBE	Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness
IK	Ingroup Kollektivismus
ILT	Implicit Leadership Theory, implizite Führungstheorie
IPT	Implicit Personality Theory, implizite Persönlichkeitstheorie
IR	Indikatorreliabilität
MD	Machtdistanz
nA	Negative Abweichung
NNFI	Non-Normed Fit Index
pA	Positive Abweichung
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SD	Standardabweichung
SRMR	Standardized Root Mean Residual
TLI	Tucker-Lewis Index
VIF	Varianzinflationsfaktor

Zeitschriftenverzeichnis

AMJ	Academy of Management Journal
AMR	Academy of Management Review
APIR	Applied Psychology. An International Review
BASP	Basic and Applied Social Psychology
EOI	Equal Opportunities International
EJWOP	European Journal of Work and Organizational Psychology
GPIR	Group Processes and Intergroup Relations
HP	Human Performance
IJHRM	International Journal of Human Resource Management
JAP	Journal of Applied Psychology
JM	Journal of Management
JMI	Journal of Management Inquiry
JMP	Journal of Managerial Psychology
JOOP	Journal of Occupational and Organizational Psychology
JSP	Journal of Social Psychology
LQ	Leadership Quarterly
OBHDP	Organizational Behavior and Human Decision Processes
OBHP	Organizational Behavior and Human Performance
PSPB	Personality and Social Psychology Bulletin
SJM	Scandinavian Journal of Management
SGR	Small Group Research