

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG.....	19
1.1 Problemstellung.....	22
1.2 Die Bedeutung und Besonderheiten der Dissertation	23
1.3 Aufbau der Arbeit.....	25
2 STAND DER WISSENSCHAFT	27
2.1 Leadership	27
2.2 Implicit Leadership Theories (ILT)	32
2.2.1 Die Rolle bei der Führungswahrnehmung	34
2.2.1.1 Implicit Leadership Theories nach Phillips / Lord (1981).....	34
2.2.1.2 Implicit Leadership Theories nach Murphy / Jones (1993).....	37
2.2.1.3 Implicit Leadership Theories nach Smith / Foti (1998).....	39
2.2.1.4 Implicit Leadership Theories nach Yorges / Weiss / Strickland (1999).....	41
2.2.2 Kontextuelle Beschränkungen hinsichtlich Führung	43
2.2.2.1 Implicit Leadership Theories nach Pillai (1996).....	44
2.2.2.2 Implicit Leadership Theories nach Pillai / Meindl (1998).....	46
2.2.2.3 Implicit Leadership Theories nach Hunt / Boal / Dodge (1999)	47
2.2.2.4 Implicit Leadership Theories nach Konst / Vonk / van der Vlist (1999)	49
2.2.3 Inhalt, Quellen und Nutzung impliziter Führungstheorien	52
2.2.3.1 Implicit Leadership Theories nach Offermann / Kennedy / Wirtz (1994)	52
2.2.3.2 Implicit Leadership Theories nach Kenney / Schwartz-Kenney / Blascovich (1996).....	55
2.2.3.3 Implicit Leadership Theories nach Keller (1999).....	57
2.2.4 Kulturelle Besonderheiten impliziter Führungstheorien.....	60
2.2.4.1 Implicit Leadership Theories nach Gerstner / Day (1994)	60

2.2.4.2 Implicit Leadership Theories nach Chong / Thomas (1996)	61
2.2.4.3 GLOBE-Studien (1999, 2004)	65
2.2.5 Begründung für die Wahl der impliziten Führungstheorien nach Chong / Thomas (1997).....	69
2.3 Cultural Diversity	70
2.3.1 Culture	70
2.3.2 Kulturelle Dimensionen und regionale Kultur-Cluster der GLOBE-Studie	72
2.3.3 Diversity	82
2.3.3.1 „The Four Layers of Diversity“ nach Gardenswartz / Rowe (2008)	83
2.3.3.2 „Three Meanings of Within-Unit Diversity“ nach Harrison / Klein (2007)	86
2.3.4 Diversity Management	88
2.3.5 Fazit zu Cultural Diversity	89
2.4 Gruppen und Teams	90
2.4.1 Definition und Begriffsabgrenzung.....	90
2.4.2 Gruppeneffektivität	93
2.4.3 Gruppenkonflikte	93
2.4.4 Unterscheidung zwischen Führung von Gruppen und Gruppenführung ..	95
2.4.5 Multikulturelle Gruppen.....	96
2.4.6 Besonderheiten und Herausforderungen multikultureller Gruppen.....	99
2.4.6.1 Bestimmte Herausforderungen multikultureller Gruppen	99
2.4.6.2 Besonderheiten bei der Führung von multikulturellen und multinationalen Gruppen.....	101
2.5 Zusammenfassung der theoretischen Grundlagen und Darstellung des Analyserahmens	104
3 EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG	107
3.1 Methodik	107
3.1.1 Forschungsdesign und Operationalisierung.....	107

3.1.2 Forschungsrelevante Fragen und Hypothesen	107
3.2 Methodische Grundlagen	111
3.2.1 Die empirische Gewinnung von Informationen und Experiment	111
3.2.2 Der Fragebogen als Instrument quantitativer Datenerhebung	112
3.2.3 Erstellung und Aufbau des Fragebogens.....	115
3.3 Konkrete Umsetzung des empirischen Vorhabens	122
3.3.1 Sample	122
3.3.2 Pretest	126
3.3.3 Aufbau und Ablauf des Experiments	127
3.3.4 Datenauswertung.....	135
3.3.4.1 Reliabilitätsanalyse.....	136
3.3.4.2 Faktorenanalyse.....	136
3.3.4.3 t-Tests / Binomialtest / Varianzanalyse.....	137
3.3.4.4 Korrelation.....	138
4 AUSWERTUNG, DARSTELLUNG UND INTERPRETATION DER ERGEBNISSE.....	140
4.1 Faktorenanalyse als Grundlage zur Beantwortung der Hypothesen	140
4.2 Hypothese 1	151
4.2.1 Auswertungen bezogen auf das gesamte Sample	151
4.2.2 Auswertungen unter Berücksichtigung des kulturellen Hintergrunds	163
4.2.3 Auswertungen nach dem Geschlecht	179
4.2.4 Auswertungen bezogen auf die Berufserfahrung.....	185
4.3 Hypothese 2	191
4.4 Hypothese 3	198
4.4.1 Gruppenzusammensetzung	198
4.4.2 Gruppennormen.....	203
4.4.3 Prozesskriterien der Gruppeneffektivität	206
4.5 Hypothese 4.....	211

4.5.1 Soziale Prozesse	211
4.5.2 Individuelles Wohlbefinden	213
4.6 Zentraler Abschlussbefund.....	218
5 DISKUSSION UND CONCLUSIO	220
ANHANG.....	231
LITERATURVERZEICHNIS	237