

Anke Bebensee

Die Erklärung von Führungsverhalten

Die Anwendung der „Theory of Planned Behavior“
unter Berücksichtigung ausgewählter Moderatoren



Nomos

Edition
Rainer
Hampp

Empirische Personal- und Organisationsforschung

Herausgegeben von

Prof. Dr. Dorothea Alewell

Prof. Dr. Thomas Behrends

Prof. Dr. Rüdiger Kabst

Prof. Dr. Albert Martin

Prof. Dr. Wenzel Matiaske

Prof. Dr. Werner Nienhüser

Prof. Dr. Florian Schramm

Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Weber †

Prof. Dr. Ingo Weller

Band 64

Anke Bebensee

Die Erklärung von Führungsverhalten

Die Anwendung der „Theory of Planned Behavior“
unter Berücksichtigung ausgewählter Moderatoren



Nomos

Edition
Rainer
Hampp



Onlineversion
Nomos eLibrary

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

Zugl.: Lüneburg, Univ., Diss., 2021

ISBN 978-3-98542-010-0 (Print)

ISBN 978-3-95710-297-3 (ePDF)

Edition Rainer Hampp in der Nomos Verlagsgesellschaft

1. Auflage 2021

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2021. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Widmung
Für meinen Vater Walter Voigt
„Dat löpt sik allens torecht!“

Danksagung

„Das habe ich noch nie vorher versucht,
also bin ich völlig sicher, dass ich es schaffe.“
(aus Pippi Langstrumpf)

Die vorliegende Arbeit hätte ich nicht ohne die Unterstützung einiger wichtiger Menschen anfertigen können. Sie haben mir die nötige Sicherheit gegeben und auf ihre Weise zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen. Ihnen allen möchte ich herzlich dafür danken.

Als erstes gilt mein Dank meinem Doktorvater, Prof. Dr. Albert Martin, der mir in zahlreichen Gesprächen konstruktive Anregungen gegeben hat und durch sein Wissen und Urteilsvermögen mein Dissertationsvorhaben sehr bereichert hat.

Weiterhin möchte ich Frau Prof. Dr. Sigrid Bekmeier-Feuerhahn und Herrn Prof. Dr. Thomas Behrends für die Anfertigung des Zweit- und Drittgutachtens danken.

Der Leuphana Universität Lüneburg möchte ich für das Promotionsstipendium und die damit verbundene finanzielle Unterstützung danken.

Herzlich danken möchte ich meinen Kollegen an der Leuphana für den fachlichen Austausch und die freundschaftliche Unterstützung, insbesondere Dr. Thorsten Jochims, Vera Barther, Kateryna Gerwin und Nadine Nimtz. Ausdrücklich möchte ich mich bei meinen Interviewpartnern und allen Teilnehmern der Befragung bedanken.

Meinen Freunden danke ich für abwechslungsreiche Freizeitaktivitäten. Dabei gilt im Besonderen mein Dank Marion Baumgarte, Nana Okonek-Rzondetzkó, Kirsten Pengel, Maike Rickhoff und Lena Rohde, die mein Manuskript Korrektur gelesen haben.

Schließlich möchte ich meiner Mutter und meinen Schwestern von Herzen danken. Sie haben mich jederzeit auf vielfältige Weise unterstützt und mich darin bestärkt, meinen Weg zu gehen.

Der größte Dank gilt meiner Familie, meinem Ehemann Torsten und unseren vier Kindern (Jona Hennis, Mieke Tilda, Lykka Enna und Tjelle Joos). Euch danke ich für die weltallerbeste Ablenkung vom Schreibtisch und für eure Geduld - gerade in der Abgabephase. Durch euch konnte ich unglaublich viel Kraft und Motivation schöpfen. Ihr habt dafür gesorgt, dass ich nicht „immer nur eins im Kopf hatte.“ Wie versprochen, setzte ich jetzt einen Strich unter die Arbeit und ... habe es geschafft!

Anke Bebensee

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	15
Tabellenverzeichnis	17
Abkürzungen und Symbole	21
Inhaltsbeschreibung	23
Gender-Erklärung	25
1 Einleitung	27
1.1 Einführung in die Thematik	27
1.2 Zielsetzung der Arbeit	28
1.3 Aufbau der Arbeit	29
2 Theoretische Grundlagen der Einstellungsforschung	33
2.1 Das Konstrukt „Einstellung“	33
2.2 Einstellungsmessung	38
2.3 Historischer Überblick zur Einstellungsforschung	41
2.4 Deliberative Processing Model of the Attitude-Behavior-Relation	45
2.4.1 Theory of Reasoned Action (Fishbein und Ajzen, 1974)	46
2.4.1.1 Modell-Elemente der Theory of Reasoned Action	47
2.4.1.2 Kritik an der Theory of Reasoned Action	50
2.4.2 Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991)	51
2.4.2.1 Modell-Elemente der Theory of Planned Behavior	52
2.4.2.2 Kritik an der „Theory of Planned Behavior“ und Grenzen der Anwendung	54
2.4.2.3 Resümee: Kurze Zusammenfassung zur Theory of Planned Behavior	64

2.5 Spontaneous Processing Model of the Attitude-Behavior-Relation	65
2.5.1 MODE-Modell (Fazio, 1990)	65
2.5.1.1 Elemente des MODE-Modells	70
2.5.1.2 Kritik am MODE-Modell	73
2.5.1.3 Resümee: Kurze Zusammenfassung des MODE-Modells	75
2.6 Erklärungsgehalt und Anwendungsbereiche der „Theory of Planned Behavior“	75
2.6.1 Erklärungsgehalt	76
2.6.2 Anwendungsbereiche	78
3 Theoretische Grundlagen der Führungsforschung	81
3.1 Führungsverhalten	82
3.2 Forschung zu Führungsstilen	85
3.2.1 Experimentelle Führungsstilforschung	86
3.2.2 Feldstudien zur Führungsstilforschung	88
3.2.3 Die Führungsstile: Consideration und Initiating Structure	91
3.2.3.1 Bild der Führung hinter den Faktoren „Consideration“ und „Initiating Structure“	92
3.2.3.2 Kritik an die Führungsstilforschung zu „Consideration“ und „Initiating Structure“	93
3.2.3.3 Relevanz von „Consideration“ und „Initiating Structure“	101
3.2.4 Authentische Führung	103
4 Die Determinanten und Moderatoren des Zusammenhangs von Einstellung und Verhaltensabsicht	107
4.1 „Wahrgenommene Verhaltenskontrolle“ als Determinante	107
4.1.1 Der Handlungsspielraum	107
4.1.2 Die Selbstwirksamkeitserwartung	111
4.2 Moderatorvariablen in der Einstellung-Verhaltens-Beziehung	113
4.2.1 Das Sozialverhalten	120
4.2.2 Self-Monitoring	125
4.2.3 Konformität versus Standfestigkeit gegenüber Anderen	129
4.2.4 Das Entscheidungsverhalten (Präferenz für Intuition und Deliberation)	132

<i>Inhalt</i>	11
5 Methode	137
5.1 Zur Schwierigkeit der Erfassung von Führungsverhalten	138
5.2 Die Gestaltung des Erhebungsinstrumentes	141
5.3 Das Forschungsmodell	144
5.4 Forschungsfragestellung und Hypothesen	145
5.5 Methodische Überlegung zum Untersuchungsdesign	147
5.5.1 Die Erhebungsmethode	148
5.5.1.1 Methode der Selbstauskunft/Selbsteinschätzung	149
5.5.1.2 Methode der Online-Befragung	151
5.5.1.3 Methode des teilstrukturierten Interviews: Ereignisinterview mittels Leitfadens	154
5.5.2 Konstruktion des Erhebungsinstrumentes	155
5.5.3 Aufbau des Fragebogens	156
5.5.4 Ausgewählte Inventare zur Operationalisierung der Modellelemente	159
5.5.4.1 FVVB: Fragebogen Vorgesetzten-Verhaltens- Beschreibung (Fittkau-Garthe, Fittkau, 1971)	159
5.5.4.2 DIAF: Deutsche Inventar Authentischer Führung (Franke-Bartholdt et al., 2018)	161
5.5.4.3 SAA: Subjektive Arbeitsanalyse (Udris und Alioth, 1980)	165
5.5.4.4 SWALL: Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung (Jerusalem und Schwarzer, 1999)	168
5.5.4.5 Skala zur Selbsteinschätzung der sozialen Fähigkeit (Martin und Falke, 2013)	170
5.5.4.6 Self-Monitoring Skala, deutsche Version (Snyder, 1974)	173
5.5.4.7 FSST: Standfestigkeit gegenüber Gruppen/ bedeutsamen anderen (FSKN, Deusinger, 1986)	175
5.5.4.8 PID: Präferenz für Intuition und Deliberation (Betsch, 2004)	177
5.5.5 Messmodelle: Reflektive versus formative Spezifikation	179
5.5.6 Die Operationalisierung des Erhebungsinstrumentes	183
5.5.6.1 Demographische Daten	183
5.5.6.2 Determinante: Einstellung zum Führungsstil (Consideration, Initiating Structure)	184
5.5.6.3 Determinante: Wahrgenommener sozialer Druck (Erwartungen)	184

5.5.6.4	Determinante: Wahrgenommene Verhaltenskontrolle (Handlungsspielraum und Selbstwirksamkeitserwartung)	185
5.5.6.5	Abhängige Variable: Verhaltensabsicht (beabsichtigter Führungsstil)	187
5.5.6.6	Abhängige Variable: Tatsächliches Verhalten / Verhaltensabweichung	188
5.5.6.7	Moderatoren: Sozialverhalten, Self-Monitoring, Konformität und Entscheidungsverhalten	188
6	Ergebnisse	191
6.1	Hauptuntersuchung: Quantitative Analyse - Einflüsse auf die Verhaltensabsicht	191
6.1.1	Gütekriterien des Erhebungsinstrumentes	191
6.1.2	Stichprobenbeschreibung	194
6.1.3	Auswertungsmethodik	195
6.1.4	Deskriptive Ergebnisse zu Verhaltensabweichungen	195
6.1.5	Korrelative Ergebnisse	197
6.1.6	Ergebnisse der Moderationsanalyse	203
6.1.7	Ergebnisse des Strukturgleichungsmodells	224
6.1.8	Fazit der Hypothesenprüfung	237
6.2	Nebenuntersuchung: Qualitative Analyse – Einflüsse auf das tatsächliche Verhalten	242
6.2.1	Analyse der Aussagen von Führungskräften (offene Antwortmöglichkeit der Online- Befragung)	242
6.2.2	Ergebnisse des Ereignisinterviews – Die Schilderungen von Führungssituationen	248
6.2.2.1	Fall 1: „Herantragen neuer Aufgaben an Mitarbeiterin“	249
6.2.2.2	Fall 2: „Kritisches Gespräch mit leistungsschwacher Mitarbeiterin“	251
6.2.2.3	Fall 3: „Mitarbeiterin fordert zu viel Führung“	254
6.2.2.4	Fall 4: „Wer arbeitet in welchem Raum?“	256
6.2.2.5	Fall 5: „In der Produktion muss es laufen!“	259
6.2.2.6	Zusammenfassende Würdigung der Ergebnisse der Ereignisinterviews	262

<i>Inhalt</i>	13
7 Diskussion und Ausblick	269
7.1 Schlussbetrachtung der zentralen Erkenntnisse (Diskussion der Ergebnisse)	269
7.2 Limitation der Untersuchung (Diskussion der verwendeten Methode)	282
7.3 Implikationen für die Praxis	288
7.4 Implikationen für die Forschung	291
7.5 Fazit	292
Anhang	297
Anhang A: Fragebogen	297
Anhang B: Deskriptive Statistiken manifester Variablen	314
Anhang C: Interne Konsistenzen der verwendeten Skalen und Trennschärfe der Items	325
Anhang D: Stichprobenbeschreibung	330
Anhang E: Multikollinearitätsanalyse	332
Anhang F: Moderatoranalyse – Interaktionseffekte	333
Literaturverzeichnis	335

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Aufbau der Arbeit	31
Abb. 2:	Verständnis von Einstellung und Verhalten	35
Abb. 3:	Dreikomponenten Modell	36
Abb. 4:	Vier mögliche affektive Reaktionen gegenüber einem Einstellungsobjekt	37
Abb. 5:	Grundmodell der „Theory of Reasoned Action“	47
Abb. 6:	Modellkomponenten der „Theory of Planned Behavior“	53
Abb. 7:	Kritik an der „Theory of Planned Behavior“-Überblick nicht-berücksichtigter Variablen	64
Abb. 8:	Darstellung des Einstellungs-Verhaltens-Prozess nach Fazio (1986)	70
Abb. 9:	Annahme von unabhängige Führungsdimensionen laut Ohio Studien	90
Abb. 10:	Darstellung eines Moderatoreffektes	114
Abb. 11:	Das Forschungsmodell der quantitativen Hauptuntersuchung	144
Abb. 12:	Das angepasste Forschungsmodell der qualitativen Nebenuntersuchung	145
Abb. 13:	Reflektive Spezifikation	180
Abb. 14:	Formative Spezifikation	181
Abb. 15:	Wirkung des Sozialverhaltens (mitarbeiterorientiert)	208
Abb. 16:	Wirkung des Sozialverhaltens (aufgabenorientiert)	208
Abb. 17:	Interaktionseffekt Sozialverhalten (mitarbeiterorientiert)	211
Abb. 18:	Wirkung des authentischen Führungsstils (mitarbeiterorientiert)	215
Abb. 19:	Wirkung des authentischen Führungsstils (aufgabenorientiert)	215
Abb. 20:	Kausalstruktur des Kernmodells (mitarbeiterorientiert)	227
Abb. 21:	Kausalstruktur des Kernmodells (aufgabenorientiert)	229
Abb. 22:	Erweiterung des Kernmodells (mitarbeiterorientiert) mittels Sozialverhalten	230
Abb. 23:	Erweiterung des Kernmodells (aufgabenorientiert) mittels Sozialverhalten	231

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Korrelationen der “Theory of Planned Behavior”-Komponenten	77
Tabelle 2:	Grobe Einteilung der historischen Führungsstilforschung (in Anlehnung an Steiger & Lippmann, 1999)	84
Tabelle 3:	Führungsverhalten und Schülerverhalten der ersten Iowa Studien	87
Tabelle 4:	Kritik an den Dimensionen der Ohio Forschung	94
Tabelle 5:	Dimensionen und Beschreibung authentischer Führung (Wesche und Fleig, 2016)	105
Tabelle 6:	Handlungsspielräume von Führungskräften (Korek et al, 2015)	111
Tabelle 7:	Moderatoren der Einstellungs-Verhaltensbeziehung (in Anlehnung an Mayerl, 2009, S. 37)	116
Tabelle 8:	Systematisierung ausgewählte Moderatoren	120
Tabelle 9:	Forschungsfragen und Hypothesen	146
Tabelle 10:	Aufbau des Fragebogens	157
Tabelle 11:	Faktoren des FVVB und LBDQ	161
Tabelle 12:	Items zum Führungsstil (Consideration und Initiating Structure)	162
Tabelle 13:	Items des DIAF (Deutsches Inventar Authentischer Führung, 2018)	164
Tabelle 14:	SAA (Subjektive Arbeitsanalyse) nach Udris und Rimann (1999)	166
Tabelle 15:	SWALL (Allgem. Selbstwirksamkeitserwartung) nach Jerusalem und Schwarzer (1999)	170
Tabelle 16:	Kurzskala soziale Fähigkeiten (Vorgesetzte) nach Martin und Falke (2013)	172
Tabelle 17:	Self-Monitoring Skala (deutsche Übersetzung nach Graf 2004)	174
Tabelle 18:	FSKN Skala (Frankfurter Selbstkonzeptskala) nach Deusinger (1986)	176
Tabelle 19:	Standfestigkeit gegenüber anderen (FSST-Skala)	177
Tabelle 20:	Präferenz für Intuition und Deliberation (PID) nach Betsch	178
Tabelle 21:	Entscheidungskriterien zur Modellspezifikation nach Hoffmann (2008, S. 15)	182
Tabelle 22:	Demografische Daten	183
Tabelle 23:	Items der Determinante „Einstellung zum Führungsstil“	184

Tabelle 24:	Items der Determinante „Wahrgenommener sozialer Druck“	185
Tabelle 25:	Items des Handlungsspielraums	186
Tabelle 26:	Items zur Einschränkung des Handlungsspielraums	186
Tabelle 27:	Items der Selbstwirksamkeit	186
Tabelle 28:	Items zur Verhaltensabsicht (mitarbeiter-/aufgabenorientierter Führungsstil)	187
Tabelle 29:	Items zum authentischen Führungsstil	187
Tabelle 30:	Items zur Erfassung der Verhaltensabweichungen	188
Tabelle 31:	Items der Moderatorvariable „Sozialverhalten“	189
Tabelle 32:	Items der Moderatorvariable „Self-Monitoring“	189
Tabelle 33:	Items der Moderatorvariable „Konformität“	189
Tabelle 34:	Items der Moderatorvariable „Entscheidungsverhalten“	190
Tabelle 35:	Items mit geringen Trennschärfe-Koeffizienten	194
Tabelle 36:	Einsatz der Analyseverfahren im Überblick	195
Tabelle 37:	Deskriptive Häufigkeiten der Verhaltensabweichungen	196
Tabelle 38:	Korrelationsmatrix der Variablen des Forschungsmodells (mitarbeiterorientiert)	199
Tabelle 39:	Korrelationsmatrix der Variablen des Forschungsmodells (aufgabenorientiert)	200
Tabelle 40:	Lazarsfeld – Schema (Henning, 1988)	204
Tabelle 41:	Differenzierte Betrachtungsweisen empirischer Korrelationen (Lazarsfeld, 1976)	205
Tabelle 42:	Modell Zusammenfassung nach Hayes, A.L. (Moderator Sozialverhalten, mitarbeiterorientiert)	210
Tabelle 43:	Darstellung der Mittelwerte und Interaktionsergebnisse für die mitarbeiterorientierte Einstellung	216
Tabelle 44:	Darstellung der Mittelwerte und Interaktionsergebnisse für die aufgabenorientierte Einstellung	220
Tabelle 45:	Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse der Strukturgleichungsanalyse	236
Tabelle 46:	Zusammenfassung der Ergebnisse	239
Tabelle 47:	Zusammenfassende Ergebnisse der Ereignisinterviews	265

<i>Tabellenverzeichnis</i>	19
----------------------------	----

Tabelle 48: Überblick der Ergebnisse	277
--------------------------------------	-----

Abkürzungen und Symbole

bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
etc.	et cetera
et al.	et alii (und andere)
ggf.	gegebenenfalls
resp.	respektive
u. ä.	und ähnliches
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel
α	Cronbachs Alpha
AGFI	Adjusted Goodness of Fit Index
p	Pfadkoeffizient bzw. Regressionsgewicht
df	Freiheitsgrade ('degrees of freedom')
GFI	Goodness of Fit Index
H	Hypothese
LISREL	Linear Structural Relationship
λ	Faktorladung der konfirmatorischen Faktorenanalyse
N	Stichprobe
p	Irrtumswahrscheinlichkeit
r	Korrelationskoeffizienten
R	Bestimmtheitsmaß
SPSS	Statistical Package for Social Science

Inhaltsbeschreibung

Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel, einen Beitrag zum Erklären des Führungsverhaltens zu leisten. Zur Anwendung kommt die „Theory of Planned Behavior“ nach Ajzen (1991). Zusätzlich wird der Einfluss ausgewählter Moderatoren auf die Wirkungszusammenhänge der „Theory of Planned Behavior“ beschrieben und erklärt.

In Anlehnung an die Ohio State Forschungen wird die Einstellung und das betrachtete Führungsverhalten fokussiert auf die Aspekte der Mitarbeiterorientierung („Consideration“) und der Aufgabenorientierung („Initiating Structure“).

Bei den Moderatoren sind sowohl inter-/ als auch intrapersonelle Variablen ausgewählt. Im Einzelnen handelt es sich um: das Sozialverhalten nach Martin und Falke (2013), das Self-Monitoring nach Snyder (1974), die Konformität nach Deusinger (1986) und das präferierte Entscheidungsverhalten nach Betsch (2004).

Die vorliegende Arbeit nutzt die Vorteile einer Mixed-Method-Untersuchung. An der quantitativen Hauptuntersuchung mittels Online-Befragung nehmen 187 Führungskräfte teil und geben Auskünfte über ihr Führungsverhalten anhand von siebenstufigen Items wie sie in Likert-Skalen verwendet werden. Ergänzend finden in der qualitativen Nebenuntersuchung fünf Ereignisinterviews mit Führungskräften statt. Schwerpunkt der Interviews liegt in der Analyse der Gründe, warum es in einer konkreten Führungssituation zu einer Abweichung vom ursprünglich intendierten / beabsichtigten Verhalten gekommen ist.

Die Besonderheit der Arbeit besteht in der expliziten Darstellung und Diskussion der Wirkungszusammenhänge basierend auf den Determinanten der „Theory of Planned Behavior“ nach Ajzen (1991) und der ergänzenden Wirkung durch vier ausgewählte Moderatoren. Die vorliegende Untersuchung bietet einen Erklärungsansatz, wie sich der Zusammenhang von Einstellung und Verhaltensabsicht sowie der Zusammenhang von Verhaltensabsicht und dem tatsächlich gezeigten Verhalten gestaltet und durch ausgewählte Einflussgrößen moderiert wird.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die „Theorie of Planned Behavior“ auf den Führungskontext anwendbar ist. Die Einstellung einer Führungskraft stellt mit Abstand den stärksten Prädiktor für Führungsverhalten dar. Auch die „Wahrgenommene Verhaltenskontrolle“ hat einen Einfluss auf die Verhaltensabsicht einer Führungskraft. Dabei zeigt sich besonders das Konstrukt der „Selbstwirksamkeit“ als erklärungskräftig. Der „Wahrgenommene sozia-

le Druck“ weist einen Zusammenhang zur Verhaltensabsicht und - anders als postuliert - auch zur Einstellung einer Führungskraft auf.

Bei den Wirkungen der Moderatorvariablen ist besonders das „Sozialverhalten“ hervorzuheben. Konträr zur postulierten Annahme verstärkt das Sozialverhalten in der Tendenz den Zusammenhang von Einstellung und Verhaltensabsicht. Entsprechend der postulierten Annahmen zeigt sich ansatzweise ein negativer Einfluss von „Self-Monitoring“ und „Konformität“ auf den Zusammenhang von Einstellung und Verhaltensabsicht. Zur Wirkungsweise des Entscheidungsverhalten liefern die Erhebungsmethoden ein uneinheitliches Bild. Teilweise geht es eher um eine allgemein Entscheidungsfreude (Neigung eine Entscheidung zu treffen), teilweise zeigt sich gerade in den Fallbeispielen, dass die Präferenz für intuitive oder wohlüberlegtes Entscheiden mit ein Grund sein kann, warum es zu Abweichungen von dem ursprünglich beabsichtigten Verhalten kommen kann.

Gender-Erklärung

Zugunsten einer besseren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Arbeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Es wird die männliche Bezeichnung verwendet (oder: Es wird die Sprachform des generischen Maskulinums verwendet). An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass dies keines Falls als Wertung der Geschlechter zu verstehen ist und sämtliche Bezeichnungen für alle Geschlechteridentitäten gelten.

