



2. Vorgehensweise

Im Kontext von Führungskräften und deren Mitarbeitern wird der Zusammenhang von Talenten der Führungskräfte auf soziale Erfolgskriterien der Mitarbeiter herausgearbeitet. Der Aufbau dieser Untersuchung unterscheidet einen theoretischen und einen empirischen Teil, die sich wie folgt darstellen:

Der theoretische Teil besteht aus zwei Kapiteln. Im ersten Kapitel werden die Begriffe Begabung und Talent differenziert betrachtet, definiert und verortet. Der Talentbegriff wird im Folgenden in Bezug zu Organisationen gerichtet und auf Führungskräfte innerhalb von Organisationen fokussiert. Möglichkeiten der Talentidentifizierung werden aufgezeigt, bevor im zweiten Kapitel die Begriffe Führung und Führungserfolg betrachtet werden. Es werden grundsätzliche Führungsvoraussetzungen, das Führungsverhalten und situative Mediatoren beschrieben, um anschließend das Hauptaugenmerk der weiteren Betrachtung auf dem Output von Führung - dem Ergebnis, das, was bei den Mitarbeitern ankommt, zu richten. In beiden Kapiteln werden etablierte Modelle als Grundlage weiterer Untersuchungen zur Entwicklung neuer Ansätze hinzugezogen und für die Bereiche Talente und wirksame Führung den Forschungsfragen entsprechende Hypothesen abgeleitet. Der sich daran anschließende empirische Teil beschreibt im dritten Kapitel die Untersuchungsmethode, das Untersuchungsdesign, den Forschungsprozess in Theorie, dessen praktische Umsetzung und die Überprüfung der Hypothesen. Die sich darauf aufbauende Darlegung der Ergebnisse fasst im vierten Kapitel die statistischen Befunde zusammen, die in Kapitel fünf in einer Diskussion interpretiert werden. Die Untersuchung wird abschließend in Kapitel sechs resümiert und einer kritischen Betrachtung unterzogen, Empfehlungen für weiterführende Forschungen und Vorschläge für die Praxis werden aufgezeigt.