

Anna Siemann

Die Rolle des mittleren Managements

Führung, Hierarchie und Veränderung

Mit einem Geleitwort von
Prof. Dr. Jürgen Schultz-Gambard

4y Springer Gabler

RESEARCH

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Ausgangslage	1
1.2	Aufbau der Arbeit	3
1.3	Historie: Wissenschaftlicher und praktischer Kontext	4
2	Forschungsgegenstand und theoretische Grundlagen	13
2.1	Theoretische Basis und wissenschaftliche Einordnung	13
2.1.1	Was ist wirklich (und) wichtig? - Forscherinteresse und Erkenntnis	13
2.1.2	Wer ist der Mensch und was bewegt ihn? -Menschenbild und Wertewandel	17
2.1.3	Wie lässt sich ein Unternehmen führen? - Komplexität und Systemtheorie	24
2.1.4	Wie verändern sich Organisationen? - Ein ganzheitlich-systemisches Verständnis	30

Verzeichnisse

2.2 Führung im Wandel	39
2.2.1 Implizite Führungstheorien, Führungsprototypen und Führungsrollen	42
2.2.2 Führungssituation	
- Veränderungstypen und Umsetzungsstrategien	54
2.2.3 Führungsperson	
- Kompetenz und Einstellung in Veränderungsprozessen	65
2.2.4 Verhalten von Führungskräften	
- Führungstheorien im Veränderungskontext	72
2.3 Hierarchie im Wandel	90
2.3.1 Hierarchiespezifische Führungsrollen	93
2.3.2 Mittleres und oberes Management im Vergleich	101
2.3.3 Die Rolle(n) der mittleren Ebene im Fokus	105
2.3.4 Mittleres und oberes Management in Interaktion	109
2.3.5 Macht und Mikropolitik in Veränderungsprozessen	111
2.3.6 Hierarchischer Aufstieg und Karriere in Veränderungsprozessen	118
2.4 Forschungsfragen	122
2.4.1 Modellentwicklung: Verhaltenskategorien für hierarchiespezifische Führung in Veränderungen	125
2.4.2 Modellpilotierung: Hierarchiespezifisches Führungskräfteverhalten in Veränderungen	128
2.4.3 Modellvalidierung: Differenzierung nach Hierarchieebene und Veränderungssituation	129
2.5 Grundsätze zu methodischem Vorgehen und Stichprobe	133

3	Ergebnisse der Modellentwicklung und -pilotierung	136
3.1	Modell für hierarchiespezifische Führung im Change	136
3.1.1	Inhaltliche Kategorien	137
3.1.2	Struktur des HFV-Modells	141
3.1.3	Reliabilität und Validität des Modells	142
3.2	Modelipilotierung	145
3.2.1	Allgemeines Führungskräfteverhalten in Veränderungen	145
3.2.2	Differenzierung zwischen oberem und mittlerem Management	147
3.2.3	Relevante Kategorien für hierarchischen Aufstieg in Veränderungen	150
3.2.4	Hierarchieeffekte - Alle Kategorien auf einen Blick	153
4	Ergebnisse der Modellvalidierung	155
4.1	Differenzierung nach Hierarchieebene	155
4.2	Differenzierung nach Veränderungssituation	159
5	Zusammenfassung der Ergebnisse	166
5.1	Modellentwicklung	166
5.2	Modelipilotierung	168
5.3	Modellvalidierung	169

6 Interpretation und Diskussion	171
6.1 Implikationen für die Forschung	171
6.1.1 Methodik -Auswertung kollektiver, impliziter Führungstheorien	171
6.1.2 Modell für hierarchiespezifisches Führungskräfteverhalten in Veränderungen	172
6.1.3 Führung und Hierarchie im Wandel	175
6.2 Implikationen für die Praxis	183
6.2.1 Organisationsebene	184
6.2.2 Cruppenebene	189
6.2.3 Individuelle Ebene	190
6.3 Grenzen der vorliegenden Untersuchung	191
7 Methodische Erläuterungen	192
7.1 Untersuchungsdesign: Stichprobe und Datenerhebung	192
7.1.1 FührungskräfteStudie zur Modellentwicklung und -Pilotierung	192
7.1.2 Personalexpertenzstudie zur Modellvalidierung	200
7.2 Das Konstruktsystem der mittleren Führungskräfte	205
7.3 Modellentwicklung: Triangulation in fünf Schritten	208
7.3.1 Schritt 1: Multidimensionale Skalierung	210
7.3.2 Schritt 2: Kodierung auf Basis des Crouded Theory Ansatzes	217
7.3.3 Schritt 3: Theoriegeleitete Überführung in das finale Kategoriensystem	222
7.3.4 Schritt 4: Axiale Kodierung	234
7.3.5 Schritt 5: Finale Überprüfung der Modell Struktur	237
Literaturverzeichnis	241