

Wirtschaftswissenschaftliches Forum der FOM

Band 30

Anja Schenk

**Bedeutung von Führungskräften für den Erfolg
von Veränderungsprozessen**

Eine qualitative Metaanalyse

Shaker Verlag
Aachen 2015

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Copyright Shaker Verlag 2015

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8440-3841-5

ISSN 2192-7855

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen

Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9

Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

VORWORT DES HERAUSGEBERS

Die private FOM Hochschule für Oekonomie & Management versteht sich mit ihrem ausbildungs- und berufsbegleitenden Studienangebot im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich als eine Ergänzung der deutschen Hochschullandschaft. Durch die Schaffung zielgruppenadäquater, attraktiver Studienbedingungen ermöglicht sie gleichzeitig den Beschäftigten viele Chancen zur Weiterentwicklung und den Unternehmen die Anpassung an die Anforderungen, die sich aus der demografischen Entwicklung und den gestiegenen Qualifikationsbedarfen ergeben.

Die 1991 auf Initiative von Wirtschaftsverbänden gegründete FOM arbeitet seit ihrem Bestehen eng mit Unternehmen und Verbänden zusammen und unternimmt mit der vorliegenden Schriftenreihe einen weiteren Schritt zur Verzahnung von Theorie und Praxis. Studierenden mit herausragenden Studienleistungen wird hierin ein Forum gegeben, der interessierten Fachöffentlichkeit empirische Ergebnisse, innovative Konzepte und fundierte Analysen im Zuge einer breiten Veröffentlichung ihrer Abschlussarbeiten mitzuteilen. Daneben finden exzellente Dissertationen von FOM Dozenten Eingang in die Schriftenreihe.

Unser herzlicher Dank gilt Herrn Prof. Dr. Stefan Thode und Frau Prof. Dr. Beatrix Palt, die die Abschlussarbeit von Frau Anja Schenk als Erst- bzw. Zweitgutachter betreut haben.

Die Arbeit thematisiert die Rolle und Bedeutung von Führungskräften in Veränderungsprozessen anhand einer qualitativen Metaanalyse.

Wir hoffen, den vielfach regen und fruchtbaren Dialog zwischen Hochschule und Praxis mit dieser Reihe um eine weitere Facette zu bereichern. Als Herausgeber freuen wir uns, herausragende Leistungen unserer Studierenden durch eine Veröffentlichung würdig honorieren zu können.

Essen, im Juni 2015

Prof. Dr. Burghard Hermeier

Rektor

Prof. Dr. Thomas Heupel

Prorektor für Forschung

VORWORT DES GUTACHTERS

Unternehmen, öffentliche Institutionen und Non-Profit-Organisationen gleichermaßen agieren heute in einem von zunehmender Dynamik und Komplexität („Dynerität“) geprägten Umfeld. Megatrends wie Globalisierung, Digitalisierung und Demographischer Wandel – um nur einige wenige Treiber der Dynerität zu nennen – stellen Unternehmen mehr denn je vor die Herausforderung, ihre Strategien, Strukturen, Prozesse, Technologien und Kulturen fortlaufend zu verändern. Doch nicht allen gelingt es, diese Herausforderung zu bewältigen.

Wenngleich es letztlich keine empirisch validen Erkenntnisse zur Erfolgsrate von Veränderungsprozessen gibt und ganz gleich ob dieser Wandel antizipativ oder reaktiv erfolgt, partiell oder holistisch, radikal oder inkrementell: Ein maßgeblicher Erfolgsfaktor für das Gelingen eines Veränderungsvorhabens sind die Führungskräfte und ihre Einstellung zum Wandel, ihre Art zu kommunizieren und ihr genereller Führungsstil. Zu diesem Ergebnis kommen unzählige Studien der letzten Jahrzehnte.

Insofern greift Anja Schenk eine ebenso wichtige wie zeitlose Fragestellung des Strategischen und des Change Managements auf. Die von ihr durchgeführte Meta-Analyse einer Vielzahl von Studien und konzeptionellen Arbeiten zur Rolle und Bedeutung von Führungskräften in Veränderungsprozessen verdeutlicht, welche Eigenschaften, Motive und Selbstkonzepte von Führungskräften in Veränderungsprozessen besonders relevant sein könnten. Frau Schenk leistet mit ihrer Arbeit somit eine fundierte Grundlage für weitere Forschungsarbeiten zu diesem Themenfeld.

Hamburg, im Juni 2015

Prof. Dr. Stefan Thode

Professur für Internationales Management an der FOM Hochschule Hamburg

VORWORT DER AUTORIN

Personaler werden immer häufiger mit Veränderungsvorhaben größeren und kleineren Umfangs konfrontiert. Zu Beginn eines solchen Veränderungsvorhabens steht häufig die Frage, welche Führungskraft das Unternehmen - oder auch die Abteilung - erfolgreich durch diese Veränderung führen kann. Sollten Personaler künftig anhand eines Persönlichkeitstests Indizien für eine erfolgreiche Führungskraft im Veränderungsprozess bekommen können, so wäre dies ein Gewinn.

Dieser Gedanke brachte mich im Rahmen meines Studiums mit dem Schwerpunkt Human Resources an der FOM in Hamburg zu dem Thema der vorliegenden Masterarbeit.

Mein herzlicher Dank geht an Prof. Dr. Stefan Thode für die motivierende Unterstützung und die kritisch- konstruktive Begleitung dieser Arbeit.

Bedanken möchte ich mich auch bei meinem Mann André, der diese Phase mit viel Geduld unterstützt hat und mir kleine Erholungsinseln fernab der Bibliothek schuf.

Widmen möchte ich diese Arbeit meinen Eltern, Claudia und Manfred Rotterdam, denen ich für die stete Förderung und Unterstützung meiner Vorhaben danke.

Hamburg, im Juni 2015

Anja Schenk

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis.....	VI
Abbildungsverzeichnis.....	VII
Tabellenverzeichnis.....	VIII
1 Einleitung.....	1
1.1 Problemstellung der Arbeit.....	1
1.2 Ziele der Arbeit.....	2
1.3 Aufbau der Arbeit.....	2
2 Grundlagen des Change-Managements.....	4
2.1 Begriffsbestimmung.....	4
2.2 Ursachen und Ziele.....	7
2.3 Phasenmodelle.....	9
2.3.1 Literaturüberblick.....	9
2.3.2 Phasenmodell nach Lewin.....	10
2.3.3 Phasenmodell nach Kotter.....	11
2.3.4 Phasenmodell nach Kübler Ross.....	13
2.4 Erfolgskriterien und Misserfolgskriterien.....	15
3 Führung im Change-Management.....	18
3.1 Stand der Führungsforschung.....	18
3.2 Begriffsbestimmung Führungskraft.....	19
3.3 Führungsstile.....	20
3.4 Anforderungen an die Führungskraft.....	23
4 Kompetenzmodell der Persönlichkeit von Führungskräften.....	27
4.1 Begriffsbestimmung.....	27
4.2 Literaturüberblick.....	28
4.3 Ausgewählte Messmethoden.....	29
4.3.1 Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit.....	29
4.3.2 Myers-Briggs Type Indicator.....	30
4.3.3 Motive.....	32
4.3.4 Selbstkonzept.....	35

5	Qualitative Metaanalyse zum Kompetenzmodell der Persönlichkeit in Veränderungsprozessen	37
5.1	Methodik der Metaanalyse	37
5.1.1	Begriffsbestimmung.....	38
5.1.2	Aufbau der Metaanalyse	39
5.1.3	Kritik an der Metaanalyse.....	42
5.2	Forschungsfrage und Abgrenzung des Forschungsbereichs	43
5.3	Auswertungskriterien für die Metaanalyse.....	46
5.4	Deskriptive Auswertung der Daten	47
5.5	Interpretation der Ergebnisse	64
5.6	Restriktionen der Ergebnisse	68
6	Fazit und Ausblick	70
	Anhang.....	72
	Literaturverzeichnis	75

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

CEO	Chief Executive Officer
F.	Forschungsfrage
FFM	Fünf - Faktoren Modell
FK	Führungskraft/ Führungskräfte
H.	Hypothese
M. & A.	Mergers & Acquisitions
MBTI	Myers - Briggs Type Indicator
N.	Anzahl der Nennungen
SK	Selbstkonzept
VHB	Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V.
ZBW	deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften
+	positiv
-	negativ

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Zwiebelschalenmodell nach Krüger	6
Abbildung 2:	Ursachen für das Change-Management	7
Abbildung 3:	Dreiphasenmodell nach Lewin	10
Abbildung 4:	Change-Kurve nach Kübler Ross	14
Abbildung 5:	Führungsmodell nach Tannenbaum/Schmidt.....	20
Abbildung 6:	Anforderungen an die Führungskraft.....	24
Abbildung 7:	Kompetenzmodell der Persönlichkeit nach McClelland.....	28
Abbildung 8:	Ablauf der Metaanalyse.....	40
Abbildung 9:	Deskriptive Auswertung der Daten nach Methodik.....	54
Abbildung 10:	Deskriptive Auswertung der Daten nach Veränderungsursache	55
Abbildung 11:	Zuordnung Kompetenzmodell McClelland.....	56
Abbildung 12:	Bezüge zum MBTI.....	58
Abbildung 13:	Bezüge zum Fünf-Faktoren-Modell	60
Abbildung 14:	Deskriptive Analyse der Daten nach Rankingposition im Jourqual ..	63

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Fünf - Faktoren Modell der Persönlichkeit	30
Tabelle 2:	Kompetenzmodell der Persönlichkeit - Forschungsfragen	53
Tabelle 3:	Ergebnisse der Metaanalyse bezugnehmend auf die Forschungs- fragen	65