

Gerhard Bouhs

MANAGEMENT DER REORGANISATION

Eine empirische Untersuchung zur
Zusammenarbeit der Unternehmensleitung
mit Unternehmensberatern und
Organisationsmitgliedern in
Reorganisationsprojekten

TECHNISCHE HOCHSCHULE DARMSTADT	
Fachbereich 1	
Gesamtbibliothek	
Betriebswirtschaftslehre	
Inv.-Nr.:	43.328
Abst.-Nr.:	AIS/939
Sammelgebiete:	113.0.1.

Betriebswirtschaftliche Schriftenreihe Bd. 39

Lit

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VI
I. <u>Grundlegung</u>	1
1. Problemstellung	1
2. Zielsetzung der Untersuchung	6
3. Gang der Untersuchung	8
II. <u>Theoretischer Bezugsrahmen der Untersuchung</u> . .	11
1. Reorganisationsprozesse	11
1.1 Reorganisationsanstöße (Wandlungsimpulse) 11	
1.2 Reorganisationsbereiche	18
1.3 Prozeßanalysen der Reorganisation . . .	21
1.3.1 Phasen- und Aktivitätenmodelle . .	21
1.3.2 Änderungsformen und Wandel als Prozeß oder als unkoordinierte Einzelereignisse	25
1.3.3 Entscheidungs- und Durchsetzungs- prozesse im Reorganisationsprozeß	28
1.4 Zur Relation von Reorganisations- und Beratungsprozeß	31
2. Strategisches Verhalten der Unternehmens- leitung im Reorganisationsprozeß	36

3. Ableitung des Erklärungsansatzes	46
4. Operationalisierung der Kriterium-Variable . .	53
4.1 Begriff des Erfolgsgrades	53
4.2 Methode der kritischen Ereignisse	57
4.3 Implementations-Risiko-Modell	62
4.4 Indikatoren des Erfolgsgrades	65
4.4.1 Implementationsgrad	65
4.4.2 Innovationsgrad	66
4.4.3 Kosten-Nutzen-Grad	68
5. Operationalisierung der Prädiktor-Variablen .	73
5.1 Aktoren in Reorganisationsprozessen . . .	73
5.1.1 Unternehmensleitung	73
5.1.2 Unternehmensberater	76
5.1.3 Organisationsmitglieder	79
5.2 Managementbereiche der Reorganisation . .	82
5.2.1 Zielbestimmung und Zielfestlegung .	83
5.2.2 Informations- und Kommunikations- politik	83
5.2.3 Aufgabenverteilung und -festlegung .	85
5.2.4 Konflikthandhabung und Interessen- lösung	86
5.2.5 Ressourceneinsatz und -bestimmung .	87
5.2.6 Kontrolle und Bewertung	88
5.2.7 Identifikation (Selbstverpflichtung)	89
5.3 Konsultationsverhalten der Unternehmens- leitung	90

5.3.1 Konsultationsverhalten als Führungsverhalten	90
5.3.1.1 Dominanz-Axiom	90
5.3.1.2 Reorganisationsentscheidungen als echte Führungsentscheidungen	92
5.3.2 Dimensionen des Konsultationsverhaltens .	95
6. Ableitung von Hypothesen und Darstellung des entwickelten Analysemodells	98
III. <u>Empirische Untersuchung und deren Ergebnisse</u>	109
1. Empirisches Feld und Datengewinnung	109
1.1 Datenerhebung	109
1.2 Befragungs- und Meßinstrument	112
2. Strukturvariablen der Untersuchung	119
2.1 Reorganisationsbereiche	119
2.2 Zielsetzung und Aufgabenstellung	121
2.3 Umsatz der Unternehmen	123
2.4 Rechtsform der Unternehmen	126
3. Verhaltensprädiktoren der Unternehmensleitung	128
3.1 Univariate Analysemethoden	128
3.1.1 Häufigkeitsdaten	128
3.1.2 t-Test	131
3.2 Multivariate Analysemethoden	144
3.2.1 Diskriminanzanalyse	144
3.2.2 Faktorenanalyse	152
3.2.3 Itemanalyse (Trennschärferechnung)	159

3.3 Ergebnisdifferenzierung und Interpretation	171
3.3.1 Aktorengruppierungen	171
3.3.2 Managementbereiche	172
3.3.2.1 Zielbestimmung und Zielfest- legung	172
3.3.2.2 Informations- und Kommunika- tionspolitik	175
3.3.2.3 Aufgabenverteilung und -festlegung	179
3.3.2.4 Konflikthandhabung und Inter- essenlösung	183
3.3.2.5 Ressourceneinsatz und -bestimmung	185
3.3.2.6 Kontrolle und Bewertung	186
3.3.2.7 Identifikation (Selbstver- pflichtung)	190
3.3.3 Dimensionen des Konsultationsverhaltens: Ableitung von Führungsempfehlungen	192
IV. <u>Schlußbemerkungen</u>	197
Anhang: Übersicht für die Prädiktor-Items Nr.1-50	202
Häufigkeitsdaten der Prädiktor-Items	
Nr.1-50	203
F-Test/t-Test der Prädiktor-Items	
Nr.1-50	220
Fragebogen der empirischen Untersuchung	230
Literaturverzeichnis	237