

Irma Rybnikova

Interim Management

Analyse einer atypischen
Beschäftigungsform für Führungskräfte



RESEARCH

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	V
Inhaltsverzeichnis.....	VII
Abbildungsverzeichnis.....	XI
Tabellenverzeichnis.....	XI
1 Einleitung.....	1
1.1 Atypische Beschäftigung in Führungspositionen.....	2
1.2 Voraussetzungen einer effizienten Personalexternalisierung.....	4
1.3 Problemstellung und Ziele der Arbeit.....	9
1.4 Aufbau der Arbeit.....	10
2 Interim Management – eine atypische Beschäftigung in Managementpositionen.....	13
2.1 Definitive Einbettung.....	13
2.2 Beschäftigungsverhältnis von Interim Managern.....	14
2.3 Einsatzlogiken für Interim Manager in Unternehmen.....	15
2.4 Abgrenzung zu benachbarten Phänomenen.....	18
2.4.1 Interim Management und Unternehmensberatung.....	18
2.4.2 Interim Management und abhängige Selbstständigkeit.....	19
2.4.3 Interim Management und befristete Einstellung von Managern.....	20
2.4.4 Interim Management und Leiharbeit.....	20
3 Unternehmensspezifität der Managementaufgaben.....	23
3.1 Kriterien für Managementenerfolg.....	24
3.2 Unternehmensspezifische Kenntnisse und sachbezogener Managementenerfolg.....	26
3.2.1 Perspektive der Managementfunktionen.....	26
3.2.2 Erkenntnisse der demografischen Managementforschung.....	29
3.2.3 Forschung zur Neubesetzung von Managementpositionen.....	31
3.3 Personenbezogener Managementenerfolg aus temporärer Perspektive.....	32
3.3.1 Austausch zwischen Mitarbeitern und Managern.....	33
3.3.2 Vertrauen seitens der Mitarbeiter.....	35
3.3.3 Machtposition eines Managers.....	36
3.4 Zusammenfassung des Kapitels.....	38
4 Verhaltensunsicherheit von Managementaufgaben.....	41
4.1 Qualitätsrisiken – ein immanentes Dienstleistungsproblem.....	41

4.2	Verhaltensunsicherheit und Managementaufgabe aus agenturtheoretischer Sicht	43
4.3	Managerkontrolle und Personalexternalisierung	45
4.4	Opportunismusneigung kontingent Beschäftigter.....	47
4.4.1	Aussagen der Spieltheorie	48
4.4.2	Aussagen der kognitiven Psychologieforschung	49
4.4.3	Auf der Sozialen Identitätstheorie basierende Annahmen	50
4.4.4	Sozialen Austauschtheorie und Arbeitseinstellungen kontingent Beschäftigter.....	52
4.4.5	Empirische Erkenntnisse zu leistungsrelevanten Bedingungen kontingenter Beschäftigung..	54
5	Spezifizierung der Fragestellung und Richtlinien für die empirische Untersuchung	59
5.1	Spezifizierung der Forschungsfragen	60
5.2	Übersicht der empirischen Studien	61
6	Qualitative Studie.....	63
6.1	Fallanalyse als Forschungsmethode.....	63
6.2	Auswahl der Fälle.....	63
6.3	Vorgehensweise und Datenquellen.....	64
6.4	Untersuchte Fälle	68
6.5	Ergebnisse der Datenanalyse	72
6.5.1	Umgang mit mangelnden unternehmensspezifischen Kenntnissen.....	72
6.5.2	Kontrolle der Interim Manager	77
6.5.3	Unterstützungsbereitschaft durch die Mitarbeiter	84
6.6	Zusammenfassung und Diskussion der qualitativen Ergebnisse	94
6.6.1	Kompensation mangelnder unternehmensspezifischer Kenntnisse.....	94
6.6.2	Kontrollmechanismen.....	96
6.6.3	Mechanismen zur Sicherung der Unterstützung seitens der Mitarbeiter	98
6.6.4	Methodische Anmerkungen.....	99
7	Quantitative Studie.....	101
7.1	Methode der schriftlichen Befragung	101
7.2	Die Stichprobe	101
7.3	Messung von Variablen	103
7.3.1	Abhängige Variablen.....	104
7.3.2	Unabhängige Variablen	104
7.4	Die Konstruktvalidität und die Reliabilität von verwendeten Skalen	108
7.5	Ergebnisse der deskriptiven Analyse und der Korrelationsanalyse	110

7.6	Ergebnisse der Regressionsanalyse.....	112
7.7	Zusammenfassung und Diskussion quantitativer Ergebnisse	115
8	Zusammenfassende Diskussion	119
8.1	Resümee der Ergebnisse	119
8.1.1	Umgang mit Mangel an unternehmensspezifischen Kenntnissen	121
8.1.2	Kontrolle von Interim Managern.....	121
8.1.3	Unterstützungsbereitschaft seitens der Mitarbeiter	123
8.1.4	Ergebnisse zur Leistungsbereitschaft von Interim Managern.....	124
8.2	Ökonomischer Sinn von Interim Management.....	125
8.3	Kritische Würdigung der methodischen Herangehensweise	126
8.4	Interim Management und atypische Beschäftigung.....	127
8.5	Interim Management und Führungspositionen	130
8.6	Praxisorientierte Empfehlungen.....	133
	Literaturverzeichnis.....	137
	Anhang 1: Interviewleitfaden für Interim Manager	147
	Anhang 2: Interviewleitfaden für Entscheidungsträger des Unternehmens	153
	Anhang 3: Interviewleitfaden für Mitarbeiter	159
	Anhang 4: Verwendete Fragebogenitems	163