



## *Inhaltsverzeichnis*

<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>XIII</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>XV</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>XVIII</b>
<b>0 Einführung zur kumulativen Dissertation .....</b>	<b>1</b>
0.1 Change – eine Herausforderung für Unternehmen .....	1
0.1.1 Technologischer und organisationaler Wandel.....	1
0.1.2 Informationstechnologie als Schlüsselgröße im Change Prozess.....	3
0.2 Strategic Alignment .....	5
0.2.1 Das Strategic Alignment Modell .....	5
0.2.2 Limitationen des klassischen Strategic Alignment Modells.....	10
0.2.3 Strategic Alignment als Kooperationsaufgabe von Unternehmensführung und Mitarbeitern .....	11
0.3 Konzept der kumulativen Dissertation.....	13
0.3.1 Arbeitsmodell.....	13
0.3.2 Struktur der kumulativen Dissertation.....	14
<b>1 Studie 1: Der Change Prozess als Herausforderung für eine Neuorientierung     der Mitarbeiterschaft .....</b>	<b>18</b>
1.1 Konzept von Studie 1 .....	18
1.1.1 Grundgedanke.....	18
1.1.2 Stand der Literatur .....	19
1.1.3 Aufbau der Studie .....	21
1.2 Organisationaler Wandel –Notwendigkeit, Ziel und Begriff.....	21
1.2.1 Institutionelle Formen organisationalen Wandels .....	22
1.2.2 Triebkräfte und Motivation für organisationalen Wandel .....	26
1.2.3 Überblick über die Ergebnisse zu organisationalem Wandel .....	31



1.3	Review zur Wahrnehmung organisationalen Wandels aus Sicht der Mitarbeiterschaft.....	32
1.3.1	Methodik des systematischen Reviews.....	32
1.3.2	Determinanten der Mitarbeiterreaktion auf organisationalen Wandel .....	38
1.3.3	Überblick über die Review Ergebnisse.....	44
1.4	Empirische Analyse .....	47
1.4.1	Empirische Methodik.....	47
1.4.2	Empirische Ergebnisse.....	52
1.4.3	Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse .....	63
1.5	Schlussfolgerungen .....	69
1.5.1	Einordnung der Ergebnisse in das Arbeitsmodell.....	69
1.5.2	Beitrag der Ergebnisse zur wissenschaftlichen Change-Forschung .....	70
1.5.3	Implikationen für das Management von Change-Prozessen.....	72
1.5.4	Ausblick und weiterer Forschungsbedarf .....	73
<b>2</b>	<b>Studie 2: Alignment-Strategien in Change Prozessen .....</b>	<b>74</b>
2.1	Konzept von Studie 2 .....	74
2.1.1	Grundgedanke .....	74
2.1.2	Stand der Literatur .....	75
2.1.3	Aufbau der Studie .....	76
2.2	Wirkung und Wirkungsmechanismen von Strategic Alignment aus Sicht wirtschaftswissenschaftlicher Theorien.....	77
2.2.1	Strategic Alignment Wirkungen im Kontext wirtschaftswissen- schaftlicher Theoriebildung .....	77
2.2.2	Strategic Alignment aus der Perspektive der marktbasierter Sichtweise.....	78
2.2.3	Strategic Alignment aus der Perspektive der ressourcenbasierten Sichtweise .....	80
2.2.4	Überblick über Wirkungsmechanismen des Strategic Alignment Konzepts .....	83



2.3	Stand der Literatur zur empirischen Gestaltung von Strategic Alignment	
	Prozessen .....	84
2.3.1	Review Konzept.....	84
2.3.2	Methodisches Vorgehen .....	84
2.3.3	Tabellarischer Überblick über verfügbare empirische Studien .....	86
2.3.4	Review-Ergebnisse .....	88
2.3.5	Überblick und Limitationen bisheriger empirischer Forschungsarbeit .....	92
2.4	Empirische Analyse-Methodik.....	95
2.4.1	Untersuchungsdesign.....	95
2.4.2	Umsetzung der empirischen Analyse .....	99
2.5	Ergebnisse der Fallstudienanalyse .....	104
2.5.1	Chancen des Strategic Alignment Prozesses .....	104
2.5.2	Bestehende Hindernisse des Strategic Alignment Prozesses.....	108
2.5.3	Erfolgsfaktoren für das Gelingen von Strategic Alignment .....	111
2.6	Schlussfolgerungen .....	115
2.6.1	Einordnung der empirischen Ergebnisse in den Kontext wissen- schaftlicher Forschung.....	116
2.6.2	Allgemeine Management-Empfehlungen für Strategic Alignment Prozesse .....	118
2.6.3	Limitationen und Ausblick .....	119
<b>3</b>	<b>Studie 3: Führung als Re-Alignment-Strategie im Change Prozess .....</b>	<b>121</b>
3.1	Konzept von Studie 3 .....	121
3.1.1	Grundgedanke .....	121
3.1.2	Stand der Literatur .....	122
3.1.3	Konzeption der empirischen Untersuchung.....	123
3.1.4	Aufbau der Studie .....	126
3.2	Führung und Führungstheorie.....	127
3.2.1	Führungstheorien mit Relevanz für Change-Prozesse.....	127
3.2.2	Überblick über den theoretischen Rahmen .....	134



3.3	Stand der Literatur zum Einfluss von Führung auf Change Erfolg .....	135
3.3.1	Review-Ansatz .....	135
3.3.2	Messgrößen für Führungsstil und Führungserfolg .....	139
3.3.3	Erfolgswirkungen von Führungsverhalten in Change Prozessen .....	142
3.3.4	Co-Determinanten von Führungserfolg in Change Prozessen .....	145
3.3.5	Überblick und Limitationen bisheriger empirischer Forschungsarbeit .....	148
3.4	Methodik der empirischen Analyse .....	152
3.4.1	Zielsetzung .....	152
3.4.2	Arbeitsmodell und Hypothesen .....	153
3.4.3	Operationalisierung der Messgrößen .....	154
3.4.4	Statistische Auswertung .....	158
3.4.5	Definition der Stichprobe .....	162
3.5	Ergebnisse der empirischen Analyse .....	164
3.5.1	Deskriptive Analyse der demografischen Daten .....	165
3.5.2	Demografische Daten der Mitarbeiter .....	165
3.5.3	Demografische Angaben zu den Führungskräften .....	166
3.5.4	Explorativen Faktoranalyse der Sachfragen .....	167
3.5.5	Regressionsmodelle und Hypothesentest .....	171
3.6	Schlussfolgerungen .....	179
3.6.1	Einordnung der empirischen Ergebnisse in den Kontext wissen- schaftlicher Forschung .....	179
3.6.2	Allgemeine Management-Empfehlungen für Führung in Change Prozessen .....	181
3.6.3	Limitationen und Ausblick .....	182
<b>4</b>	<b>Studie 4: Erfolg im organisationalen Umbruch – Lernen aus Change Prozessen im Bankenwesen .....</b>	<b>184</b>
4.1	Konzept von Studie 4 .....	184
4.1.1	Grundgedanke .....	184
4.1.2	Stand der Literatur .....	185



4.1.3	Aufbau der Studie .....	186
4.2	Theoretischer Rahmen der Persönlichkeitspsychologie für die Führungs- forschung .....	187
4.2.1	Theoretische Fundierung deduktiven Vorgehens .....	187
4.2.2	Persönlichkeitstheoretische Fundierung .....	188
4.2.3	Big-Five Ansatz der Eigenschaftspsychologie .....	191
4.2.4	Kompetenzmodelle der kognitiven Psychologie .....	195
4.2.5	Synthese der Ergebnisse .....	198
4.3	Systematisches Review: Persönlichkeitsmerkmale als Indikatoren für Führungserfolg in Change Prozessen .....	200
4.4.1	Persönlichkeitsmerkmale als Erfolgsfaktoren für Führung (in Change Prozessen) .....	206
4.4.2	Kompetenz-Merkmale als Erfolgsfaktoren für Führung (in Change Prozessen) .....	208
4.4.3	Ergebnisüberblick .....	210
4.4.4	Weiterer Forschungsbedarf und Beitrag der Arbeit .....	212
4.5	Empirisches Untersuchungsdesign .....	212
4.5.1	Zielsetzung .....	212
4.5.2	Operationalisierung der Messgrößen .....	215
4.5.4	Statistische Auswertungsmethodik .....	219
4.6	Ergebnisse der empirischen Analyse .....	222
4.6.1	Explorative Faktoranalyse der Persönlichkeits- und Kompetenz- merkmale und Zielgrößen .....	222
4.6.2	Hypothesentest mittels OLS-Regression .....	225
4.6.3	Zusammenführung der Ergebnisse .....	230
4.7	Schlussfolgerungen .....	235
4.7.1	Einordnung der Ergebnisse in den Kontext bisheriger Führungs- Forschung in Change Prozessen .....	235
4.7.2	Limitationen der Arbeit und Ausblick .....	237



<b>5</b>	<b>Zusammenfassende Diskussion und Empfehlungen für die Praxis .....</b>	<b>240</b>
5.1	Ergebnisse der Arbeit: Theoretische Ebene .....	240
5.2	Ergebnisse der Arbeit: Empirische Ebene.....	245
5.3	Empfehlungen für die Praxis und Forschungsperspektiven.....	249
5.3.1	Empfehlungen für Praxis .....	249
5.3.2	Limitationen und weiterer Forschungsbedarf.....	252
<b>6</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>255</b>
<b>7</b>	<b>Schriftenverzeichnis.....</b>	<b>281</b>
<b>8</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>283</b>
8.1	Interviewanhänge zu Studie 1 .....	284
8.1.1	Interview 1 .....	284
8.1.2	Interview 2 .....	295
8.1.3	Interview 3 .....	306
8.1.4	Interview 4 .....	317
8.2	Interviewanhänge zu Studie 2 .....	328
8.2.1	Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung von Studie 2 .....	328
8.2.2	Transkription des Management-Interviews – Studie 2.....	332
8.3	Statistische Anhänge zu Studie 3 und 4 .....	338
8.3.1	SPSS - Datensatz .....	338
8.3.2	SPSS - Output .....	338
8.3.3	Excel: SPSS - Export und ausgewählte Analysen .....	338