

Geleitwort

Führungskräfte agieren heute nicht mehr allein, sondern sie steuern im Rahmen von Managementteams die unternehmerischen Prozesse. Die Teams unterliegen als zentrale intangible Unternehmensressource Veränderungen im Zeitablauf, die vor dem Hintergrund der Sicherung unternehmerischer Führungskontinuität kritisch zu betrachten sind.

Nicola Struß stellt die personellen Veränderungen der Managementteams in Form von Führungswechseln in den Mittelpunkt ihrer Untersuchung. In der vorliegenden Schrift liefert die Autorin einen bemerkenswerten Beitrag der konzeptionellen und empirischen Analyse des Führungswechsels im Management.

Während die Wirkungen des Wechsels in der Unternehmensführung in der wissenschaftlichen Literatur bereits thematisiert wurde, sind die Ursachen, die zu einem Führungswechsel im Management führen, bislang weitgehend unbeleuchtet. Die Autorin fragt nach den Ursachen, die zu einem Führungswechsel in den Managementteams führen. Zu diesem Zweck leitet sie idealtypische Formen des Führungswechsels, das Ausscheiden von Teammitgliedern sowie die Erweiterung des Teams um neue Mitglieder, ab.

Auf Basis der Strukturanalyse und dem Resource-based-View-Ansatz werden Teamstrukturen im Management analysiert und potenzielle Einflussfaktoren auf den Führungswechsel – von der Zusammensetzung der Managementteams, über die Macht- und Rollenstrukturen bis zum Kommunikationsverhalten der Mitglieder – herausgearbeitet. Eine umfangreiche Literaturanalyse sowie eine Expertenstudie bilden die Datengrundlage zur Auswahl relevanter potenzieller Einflussfaktoren des Führungswechsels. Die Autorin entwickelt einen Bezugsrahmen, der die einzelnen Determinanten des Führungswechsels systematisiert. Zu den getroffenen Annahmen über die Beziehungszusammenhänge und Wirkungsrichtungen der Faktoren auf den Führungswechsel im Management werden Hypothesen abgeleitet.

Das Hypothesensystem wird in einer Fragebogenerhebung in innovativen Wachstumsunternehmen empirisch überprüft. Die Autorin liefert eine Vollerhebung von 342 deutschen, börsennotierten Aktiengesellschaften im Sommer 2001. Die Charakteristika der Führungswechsel und relevante Determinanten der Führungswechsel werden in der schriftlichen Befragung bestimmt. Die Ergebnisse bestätigen die Vermutung: Einzelne Variablen der Teamstruktur des Managements beeinflussen den Führungswechsel im Management signifikant. Ihnen ist bei der Zusammensetzung der Managementteams und Gestaltung der Teamprozesse besonderes Augenmerk zu schenken.

Nicola Struß untersucht eine anspruchsvolle und aktuelle Thematik und kommt zu überzeugenden, originären Ergebnissen. Die Autorin leistet mit ihrer Untersuchung einen wichtigen Beitrag zur Diskussion des Führungswechsels im Management.

Die vorliegende Studie stellt eine herausragende Leistung dar, nicht nur wegen ihrer theoretisch-konzeptionellen Orientierung, sondern auch wegen des Umfangs, der Intensität und der Methoden der Literaturlauswertung. Das besondere Niveau der empirischen Untersuchung zeigt sich bei der Auswertung der deskriptiven Ergebnisse sowie der hypothesengeleiteten Ergebnisdarstellung der Befunde. Implikationen werden sowohl für die wissenschaftliche Forschung als auch unternehmerische Praxis abgeleitet.

Prof. Dr. Jean-Paul Thommen