

Geleitwort

Die zunehmende Globalisierung und der damit verbundene, verschärfte Wettbewerb auf Märkten bedingen, dass sich viele Unternehmen in den letzten Jahren konsequent auf ihre Kernkompetenzen fokussiert haben, um so auch langfristig Wettbewerbsvorteile zu sichern. Dabei kommt der Ressource Humankapital und dem Management der Wissenspotentiale der Mitarbeiter eine besondere Bedeutung zu. Darüber hinaus wurden durch den technischen Fortschritt neue informationstechnologische Instrumente der Wissensspeicherung und -generierung bereitgestellt, um so das unternehmensintern verfügbare Wissen sowie das Wissen aus anderen Bereichen erschließen zu können.

Um diesen neuen Anforderungen zu begegnen, wurden in einer Vielzahl von Unternehmen Reorganisationsprojekte eingeleitet, um die bestehenden Strukturen und Prozesse an diese Veränderungen anzupassen. Besonders betroffen von diesen Vorhaben war das mittlere Management: Durch die unmittelbare unternehmensweite Nutzung des dezentral verteilten Wissens der Mitarbeiter der unteren Hierarchieebenen wurde das mittlere Management zunehmend in seiner Funktion als Informationsmittler überflüssig. Diese Entwicklung wurde verstärkt durch die Kritik, dass Manager der mittleren Hierarchieebene bewusst Informationen an das Topmanagement verzerren oder zurückhalten würden.

An beiden Aspekten setzt die Arbeit von Herrn Glietz an: Im Hinblick auf die zunehmende Verflachung von Unternehmenshierarchien untersucht er zum einen, inwieweit das mittlere Management bei der Bearbeitung von Unternehmensaufgaben überhaupt notwendig ist. Zum anderen analysiert er, inwieweit das mittlere Management tatsächliche Anreize zur Informationsverzerrung oder -zurückhaltung hat. Da solche Anreize gerade bei den angesprochenen Restrukturierungsprojekten besonders stark ausgeprägt sein könnten, konzentriert sich seine Analyse auf diesen Fall.

Berücksichtigt man, dass aus theoretischer Perspektive bisher kein stringenter Analyserahmen zur Diskussion dieser Fragestellungen existiert, dann gelingt es Herrn Glietz mit der vorliegenden Arbeit, die Bedeutung des mittleren Management als koordinative Instanz bei Reorganisationsprojekten unter Berücksichtigung möglicher Informationsverzerrung modelltheoretisch zu beleuchten und entsprechende Lösungsansätze für die Praxis zu empfehlen. Seine Arbeit bereichert damit wesentlich die betriebswirtschaftliche Forschung auf dem Gebiet von Change Management Prozessen. Die Arbeit ist daher nicht nur für theoretisch interessierte Leser ein Gewinn, sondern auch für all diejenigen, die an Schlussfolgerungen für die Praxis interessiert sind. Ich wünsche ihr eine entsprechend breite Rezeption.

Prof. Peter-J. Jost