

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Professur für Innovationsmanagement

Diversität in Top Management Teams und unternehmerisches Handeln: Ein Literaturüberblick

Bachelorarbeit

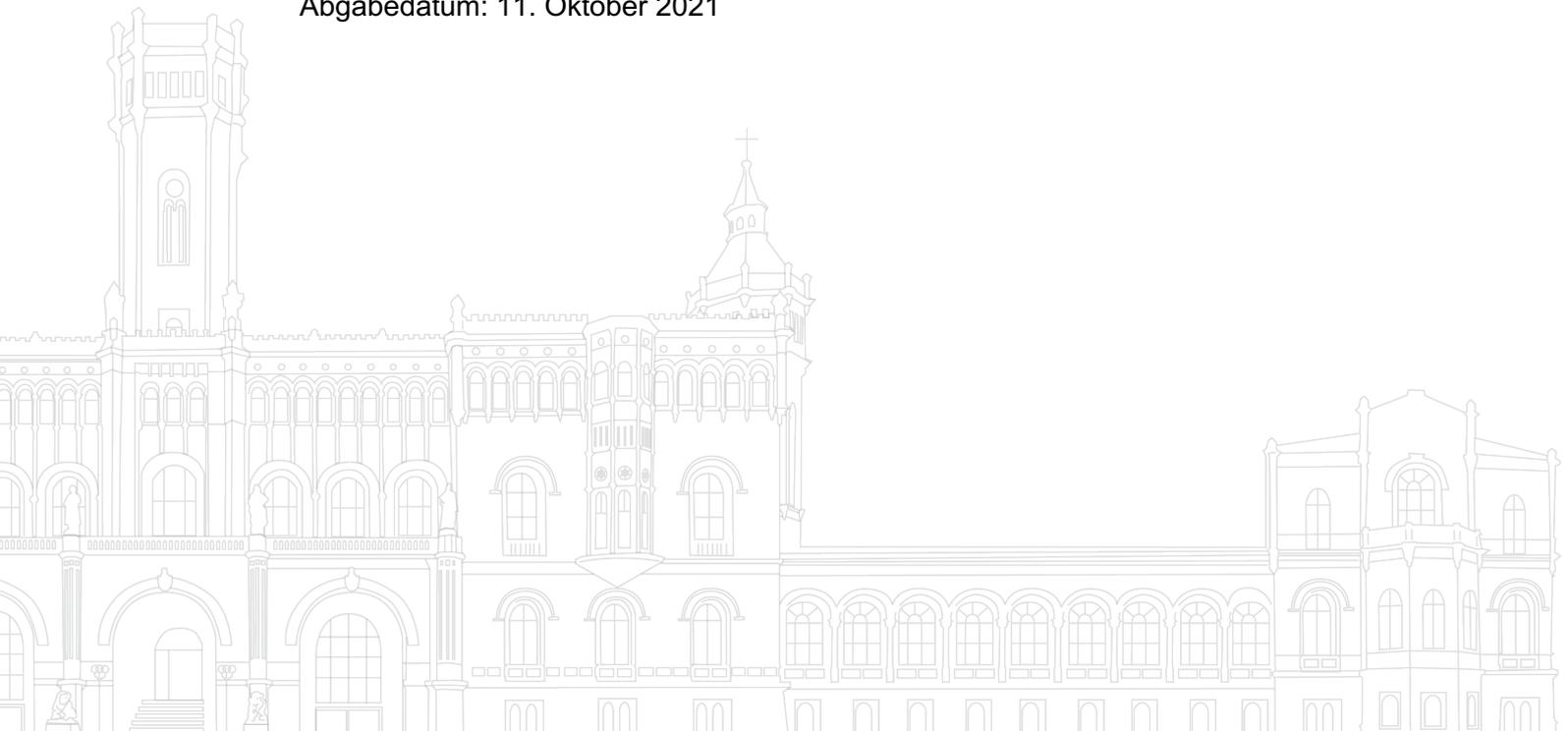
im Studiengang der Wirtschaftswissenschaften

von Mirko Haubold

Erstprüfender: Prof. Dr. Johann Nils Foege

Ausgabedatum: 9. August 2021

Abgabedatum: 11. Oktober 2021



INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	I
Kurzzusammenfassung	II
1 EINLEITUNG	1
2 THEORETISCHER HINTERGRUND	2
2.1 Top Management Team	2
2.1.1 Begriffserklärung	2
2.1.2 Upper Echelon Theorie	3
2.2 Diversität	3
2.2.1 Begriffserklärung	3
2.2.2 Diversitätsdimensionen	4
2.2.3 Messung von Diversität	5
2.3 Unternehmerisches Handeln	6
2.3.1 Begriffserklärung	6
2.3.2 Facetten unternehmerischen Handelns	6
2.3.3 Diversitätsmanagement	8
3 PROPOSITIONEN	11
3.1 Unternehmensleistung	11
3.2 Innovationsbemühungen	13
3.3 Nachhaltigkeit	15
3.4 Mitarbeitendenzufriedenheit	17
4 DISKUSSION	19
4.1 Implikationen für die Theorie	19
4.2 Implikationen für die Praxis	19
4.3 Limitationen	20
4.4 Ausblick	20
5 FAZIT	21
Literaturverzeichnis	22
Eigenhändigkeitserklärung / Declaration of authorship	25

DIVERSITÄT IN TOP MANAGEMENT TEAMS UND UNTERNEHMERISCHES HANDELN: EIN LITERATURÜBERBLICK

KURZZUSAMMENFASSUNG

Diese Bachelorarbeit untersucht im Rahmen einer Literaturübersicht die Top Management Teams (TMT) von Unternehmen auf Diversität und deren Einfluss auf unternehmerisches Handeln. Dazu werden im theoretischen Hintergrund die in dieser Arbeit vorkommenden Begriffe und Konzepte zu Top Management Teams, Diversität und unternehmerischem Handeln dargestellt. Für die Beantwortung der Forschungsfrage werden zahlreiche Studien untersucht und Überschneidungen der Ergebnisse in Propositionen festgehalten. Diese Arbeit kommt zu dem Ergebnis, dass divers zusammengesetzte TMTs positive Effekte auf die untersuchten Unternehmensbereiche haben. Die erlangten Erkenntnisse geben Anlass dazu, die Einflüsse von Diversität in TMTs auf noch weitere Bereiche des unternehmerischen Handelns zu untersuchen.

Keywords: Diversität; Top Management Teams; Unternehmerisches Handeln; Nachhaltigkeit

1 EINLEITUNG

Die Mitglieder des Top Management Teams (TMT) treffen die Entscheidungen über die strategischen Ausrichtungen des Unternehmens und tragen daher die Verantwortung für Erfolg und Misserfolg des Unternehmens. Um Eigenschaften von erfolgreich agierenden TMTs zu extrahieren und gegebenenfalls auf andere TMTs zu übertragen beschäftigen sich zahlreiche wissenschaftliche Arbeit mit diesem Thema. Den Grundstein dafür legten bereits Hambrick und Mason (1984) mit ihrer Upper Echelon Theorie, mit der sie versuchen die Korrelation zwischen den Ergebnissen von Unternehmen und den individuellen Merkmalen der Führungskräfte zu erklären. Darauf aufbauend analysieren eine Vielzahl empirischer Studien die Führungsetagen von Unternehmen um bestimmte Faktoren herauszufiltern, die erfolgreiche TMTs von weniger erfolgreichen TMTs unterscheiden. Ein Bereich, der durch die zunehmende Globalisierung und der vermehrten Internationalisierung der Unternehmen stärker betrachtet wird, ist der Einfluss von Diversität auf die Beziehung zwischen den TMTs und den Unternehmensleistungen. Diversität wird mit einer Erweiterung des Wissensbasis, der Perspektiven und Ideen in Verbindung gebracht, was dafür sorgt, dass das TMT die Herausforderungen des Unternehmens effizienter lösen kann.

Aus diesem Grund geht diese Arbeit der Frage nach, welche Einflüsse Diversität in Top Management Teams auf das unternehmerische Handeln hat. Da unternehmerisches Handeln aus unzähligen Bereichen besteht und eine Betrachtung aller Facetten in einer Arbeit nur oberflächlich möglich wäre, konzentriert sich diese Arbeit auf die Bereiche (a) des Unternehmenserfolges aus finanziellen Gesichtspunkten, (b) der Nachhaltigkeitsbemühungen, (c) Innovationsbestrebungen und (d) der Mitarbeiterzufriedenheit. In dieser Arbeit werden besonders die Diversitätsdimensionen der Geschlechts-, Kultur-, Alters- und Bildungsvielfalt untersucht.

Damit eine strukturierte und übersichtliche Darstellung der Untersuchung dieser Arbeit garantiert werden kann, ist die Arbeit wie folgt gegliedert. Im folgenden Abschnitt werden für ein grundlegendes Verständnis der Thematik die zentralen Begrifflichkeiten und Konzepte erläutert, die in dieser Arbeit eine bedeutende Rolle spielen. Im dritten Kapitel werden verschiedene Propositionen aufgestellt, welche mit Hilfe wissenschaftlicher Literatur belegt werden. Das darauf folgende vierte Kapitel umfasst die Diskussion, welche vor dem Hintergrund der vorherigen Kapitel, die Implikationen für Theorie als auch die Praxis zu diesem Thema beinhaltet. Zudem werden die Limitationen dieser Arbeit aufgezeigt und ein Ausblick geboten, welche Punkte von Interesse für zukünftige wissenschaftliche Arbeiten sein können. Den Schluss bildet das fünfte Kapitel, in welchem die zentralen Erkenntnisse dieser Arbeit zusammengefasst aufgezeigt werden.

5 FAZIT

Es lässt sich festhalten, dass Diversität in TMTs dafür sorgt, dass mehr Informationen, Perspektiven und Meinungen entstehen und dadurch eine verbesserte Diskussionskultur im TMT entsteht. Diese verbesserte Diskussionskultur hat zur Folge, dass das wirtschaftliche Umfeld des Unternehmens genauer analysiert wird und so strategische Entscheidungen getroffen werden können, welche die Rentabilität, die Nachhaltigkeit und die Innovationskraft des Unternehmens positiv beeinflussen. Zudem besteht durch Diversität in den TMTs die Chance das die Kommunikation zu den Mitarbeitenden verbessert wird, was sich positiv auf deren Zufriedenheit und Leistung auswirkt. Dies ist auch die Antwort auf die in dieser Arbeit untersuchten Forschungsfrage, da durch die verwendete wissenschaftliche Literatur deutlich wird, dass heterogen zusammengesetzte TMTs zahlreiche Vorteile bieten können.