

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung: Das empirische Rätsel	1
2 Theoretische Rahmung	7
2.1. Homogenität in Organisationen und in Führungspositionen: Erkenntnisse aus verschiedenen Forschungsfeldern	9
2.1.1. Theoretische Entwicklungen in der Debatte um die „gendered organization“	9
2.1.2. Erklärungen für Homogenität in Führungspositionen	13
2.1.3. Forschungsfokus	25
2.2. Theorie der organisationalen Pfadabhängigkeit	27
2.2.1. Wesentliches zur Pfadtheorie und ihrer Entwicklung	28
2.2.2. Den Pudding an die Wand nageln: Was ist unter einem organisationalen Mechanismus zu verstehen?	36
2.3. Die Erforschung der persistenten Homogenität im Topmanagement aus der Perspektive der Pfadtheorie	40
3 Forschungsdesign, Methodik und Datenanalyse	45
3.1. Forschungsdesign	46
3.1.1. Präzisierung des Forschungsdesigns	47
3.1.2. Das Fallbeispiel	48
3.1.3. Persönlicher Forschungshintergrund	51
3.1.4. Forschungszugang	51
3.2. Forschungsmethoden	54
3.2.1. Archivunterlagen	55
3.2.2. Dokumente	56
3.2.3. Beobachtungen	57
3.2.4. Interviews	59
3.2.5. Soziale Netzwerkanalyse	63
3.2.6. Zwischenfazit	70

3.3. Datenanalyse.....	73
4 Indizien für einen Pfad.....	77
4.1. Entwicklung der Personalstruktur.....	77
4.2. Gescheiterte Initiativen bei FIRM	83
4.3. Zwischenfazit	92
5 Formale und informelle Auswahlprozesse für obere Führungskräfte	95
5.1. Formale Selektionsprozesse.....	96
5.1.1. Formale Auswahlprozesse auf Einstiegsebene.....	98
5.1.2. Formale Auswahlprozesse auf Managementebene	100
5.1.3. Formale Auswahlprozesse für den Eintritt in die Partnerschaft	102
5.1.4. Formale Auswahlprozesse auf Partnerebene und für obere Leitungsfunktionen	106
5.1.5. Diskussion der formalen Karriereprozesse.....	109
5.2. Informelle Auswahlprozesse für die Partnerschaft und obere Führungspositionen	115
5.2.1. Informelle Auswahlprozesse für die Partnerschaft.....	116
5.2.2. Informelle Kriterien für die Aufnahme in die Partnerschaft	123
5.2.3. Informelle Selektionsprozesse und -kriterien für obere Führungspositionen.....	133
5.2.4. Diskussion der informellen Selektionskriterien	137
5.3. Zwischenfazit zu den Auswahlprozessen für Topmanagementpositionen.....	144
6 Ergebnisse der sozialen Netzwerkanalyse: Ein Blick auf FIRMS 'Zwischenböden'	151
6.1. Analyse einer Partnereinheit bei FIRM	151
6.2. Diskussion und Zwischenfazit	162
7 Die unsichtbare Kraft: Koordination durch Homogenisierung und Hyperinklusion	167

7.1. Grundlegendes.....	167
7.2. Vergemeinschaftende Personalpolitik als Anknüpfungspunkt.....	169
7.3. Hyperinklusion als Besonderheit des Topmanagements.....	178
7.4. Zunächst: Vorteile durch Koordinationseffekte – der Pfadtreiber	188
7.5. Zunehmend: Dysfunktionalitäten durch ein Lock-In	202
7.6. Zwischenfazit	207
8 Fazit	209
8.1. Von „Sisyphusarbeit“, „Betonklötzen“ und „Leitplanken“	209
8.2. Warum scheitern Diversity-Maßnahmen weiterhin?	211
Literaturverzeichnis.....	217