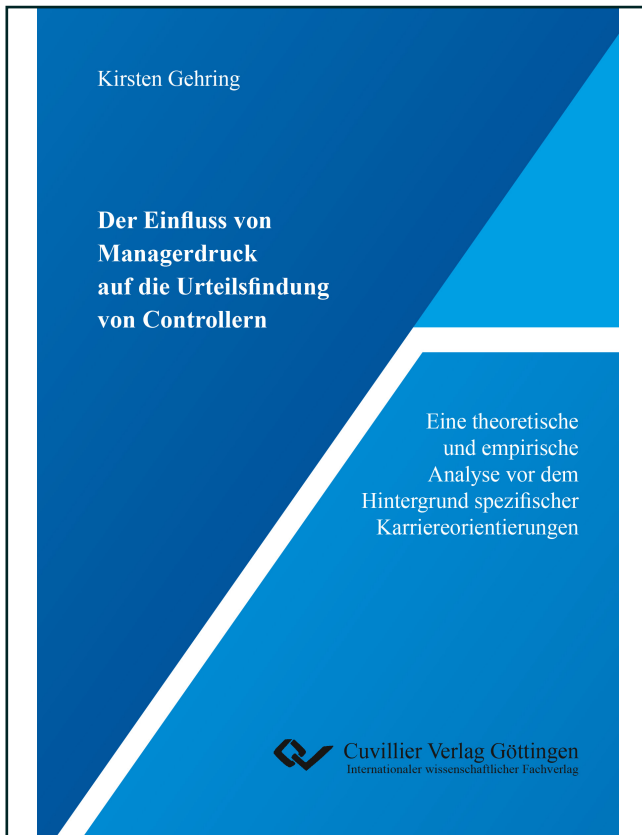




Kirsten Gehring (Autor)

## **Der Einfluss von Managerdruck auf die Urteilsfindung von Controllern**

Eine theoretische und empirische Analyse vor dem Hintergrund spezifischer Karriereorientierungen



<https://cuvillier.de/de/shop/publications/7816>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: [info@cuvillier.de](mailto:info@cuvillier.de), Website: <https://cuvillier.de>



## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis .....	V
Symbolverzeichnis .....	IX
Abbildungsverzeichnis .....	XII
Tabellenverzeichnis .....	XIII
1 Einleitung .....	1
1.1 Problemstellung und Untersuchungsgegenstand .....	1
1.2 Gang der Untersuchung .....	7
2 Bedeutung der Controllertätigkeit zur Unterstützung des Managements .....	9
2.1 Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen .....	10
2.1.1 Entstehungsgeschichte und Begriff des Controllings .....	10
2.1.2 Controllingkonzeptionen und Controlleraufgaben .....	16
2.2 Etablierung von Controllern in Unternehmen .....	21
2.2.1 Verbreitung von Controllingbereichen .....	21
2.2.2 Fremd- vs. Selbstwahrnehmung von Controllern .....	25
2.2.2.1 Rollenbilder von Controllern im Zeitablauf .....	25
2.2.2.2 Selbstverständnis von Controllern .....	30
2.3 Interaktion von Controllern und Managern im Zentrum der Controllertätigkeit .....	33
2.3.1 Relevanz der Controllertätigkeit für Manager .....	34
2.3.2 Potentielle Spannungsfelder im Rahmen der Controllertätigkeit .....	39
3 Psychologie der Urteilsfindung .....	45
3.1 Grundlagen der Urteilsfindung .....	46
3.2 Annahme der Rationalität zur Erklärung menschlichen Verhaltens .....	49
3.3 Erklärungsbeitrag kognitiver Psychologie für die Urteilsfindung .....	52
3.3.1 Menschliches Verhalten aus Sicht der kognitiven Psychologie .....	53
3.3.2 Grundmodell menschlicher Informationsverarbeitung .....	56
3.3.3 Systematik kognitiver Prozesse innerhalb der Informationsverarbeitung .....	59
3.4 Bedeutung der Motivation für die Urteilsfindung .....	65
3.4.1 Motivation als Initiator für menschliches Verhalten .....	65
3.4.2 Zwei Arten des Motivated Reasoning nach <i>Ziva Kunda</i> .....	71



3.4.2.1	Motivated Reasoning zur Erzielung von Genauigkeit .....	71
3.4.2.2	Motivated Reasoning zur Bestätigung vorab festgelegter Schlussfolgerungen.....	74
3.4.3	Empirische Evidenzen für Motivated Reasoning .....	81
3.5	Controller als Motivated Reasoner .....	85
3.5.1	Mögliche Ansatzpunkte für Motivated Reasoning von Controllern.....	86
3.5.2	Auswirkungen von Druck im Rahmen der Controllertätigkeit.....	88
4	Entstehung und Konzeptualisierung von Karrieren in Unternehmen .....	96
4.1	Begriffliche Grundlagen .....	96
4.1.1	Karriere .....	97
4.1.2	Subjektive und objektive Karriere .....	99
4.1.3	Karriereorientierung.....	99
4.2	Ursprünge der Karriereforschung.....	100
4.3	Traditionelle Karriere .....	104
4.3.1	Modelle zur Entwicklung eines traditionellen Karrierekonzepts .....	104
4.3.2	Wandel von traditionellen zu zeitgenössischen Karrierekonzepten .....	108
4.3.3	Ausprägungen von Karriereerfolg .....	115
4.4	Zeitgenössische Karrieren .....	119
4.4.1	Proteische Karriere .....	119
4.4.1.1	Konzept .....	119
4.4.1.2	Empirische Evidenzen und Kritik .....	123
4.4.2	Grenzenlose Karriere .....	127
4.4.2.1	Konzept .....	127
4.4.2.2	Empirische Evidenzen und Kritik .....	131
4.4.3	Unterschiede und Gemeinsamkeiten von proteischem und grenzenlosem Karrierekonzept .....	136
4.4.4	Überblick über die Operationalisierung der Karrierekonzepte .....	137
4.5	Karrieren im Controllingkontext .....	144
4.5.1	Karrieren von Controllern in Deutschland.....	145
4.5.2	Einfluss von Karriereorientierungen auf das Verhalten von Controllern .....	147
5	Empirische Untersuchung .....	153
5.1	Grundlagen experimenteller Forschung .....	153



5.2 Erläuterungen zum Befragungsinstrument .....	156
5.2.1 Entwicklung .....	156
5.2.2 Aufbau .....	158
5.3 Teilnehmer der Studie .....	163
5.4 Überblick über die aufgestellten Forschungsfragen und Hypothesen der Arbeit.....	167
5.5 Ergebnisse der empirischen Untersuchung.....	168
5.5.1 Analyse der Auswirkung von Druck auf Controller .....	169
5.5.1.1 Deskriptive Analyse .....	169
5.5.1.1.1 Analyse der demographischen Charakteristika .....	169
5.5.1.1.2 Wahrnehmung von Druck durch die Teilnehmer .....	171
5.5.1.1.3 Antwortverhalten der Controller unter Druck .....	173
5.5.1.2 Hypothesentests .....	178
5.5.1.2.1 Methodik.....	178
5.5.1.2.2 Zusammenfassung der Ergebnisse .....	181
5.5.1.3 Durchführung der Befragung mit Studenten .....	185
5.5.1.3.1 Studentische Teilnehmer .....	185
5.5.1.3.2 Ergebnisse der Untersuchung .....	186
5.5.1.3.3 Unterschiede zur Controller-Stichprobe.....	190
5.5.2 Analyse der Karriereorientierungen von Controllern .....	192
5.5.2.1 Deskriptive Analyse .....	192
5.5.2.2 Explorative Analyseverfahren .....	199
5.5.2.3 Ergebnisse der explorativen Analyse für die Skala von <i>Gerber et al.</i> (2009b) .....	207
5.5.2.3.1 Faktorenanalyse .....	207
5.5.2.3.2 Clusteranalyse.....	214
5.5.2.3.3 Zusammenspiel zwischen den Karriereorientierungen und verschiedenen Charakteristika.....	219
5.5.2.4 Ergebnisse der explorativen Analyse für die Skalen von <i>Porter/Woo/Tak</i> (2016) .....	222
5.5.2.4.1 Faktorenanalyse .....	222
5.5.2.4.2 Clusteranalyse.....	229



5.5.2.4.3 Zusammenspiel zwischen den Karriereorientierungen und verschiedenen Charakteristika.....	233
5.5.2.5 Zusammenspiel zwischen den beiden finalen Faktoren- und Clusterlösungen .....	236
5.5.3 Analyse eines möglichen Zusammenspiels von individuellen Karriereorientierungen und der Ausprägung von Druck.....	240
5.5.3.1 Methodik .....	240
5.5.3.2 Ergebnisse der Varianzanalysen mit der ersten Clusterlösung .....	245
5.5.3.3 Ergebnisse der Varianzanalysen mit der zweiten Clusterlösung.....	250
6 Schlussbetrachtung.....	257
6.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse.....	257
6.2 Limitationen der Arbeit und zukünftiger Forschungsbedarf .....	263
Anhang 1: Items zur Messung der proteischen Karriereorientierung .....	266
Anhang 2: Items zur Messung der grenzenlosen Karriereorientierung .....	267
Anhang 3: Befragungsinstrument .....	268
Anhang 4: Kategorisierung der Begründungen für die angesetzten Umsatzerlöse der Controller.....	281
Anhang 5: Mittelwerte und Standardabweichungen für die Items der Skalen zur Messung der proteischen und grenzenlosen Karriereorientierung .....	282
Anhang 6: Faktorenlösung für die Skala von <i>Gerber et al.</i> (2009b) .....	283
Anhang 7: Ergebnisse der Clusterzentrenanalyse (K-Means) I.....	284
Anhang 8: Faktorenlösung für die Skalen von <i>Porter/Woo/Tak</i> (2016).....	286
Anhang 9: Ergebnisse der Clusterzentrenanalyse (K-Means) II.....	287
Anhang 10: Ergebnisse der two-way between-groups ANOVAs für die Variablen „Vertretbarkeit“ und „Wahrscheinlichkeit“ .....	289
Anhang 11: Ergebnisse der two-way between-groups ANOVA und Profildiagramm für die Variable „Umsatz“ .....	290
Anhang 12: Ergebnisse der two-way between-groups ANOVA und Profildiagramm für die Variable „Vertretbarkeit“ .....	291
Literaturverzeichnis.....	XV
Verzeichnis der Gesetze und sonstiger Normen .....	LXX
Verzeichnis sonstiger Quellen.....	LXXI