

Christoph Barth



dandelion.com

© 2008 AGI-Information Management Consultants  
May be used for personal purposes only or by  
libraries associated to [dandelion.com](http://dandelion.com) network.

# **Einfluß der Organisationsstruktur auf den außerordentlich hohen und dauerhaften Wettbewerbsvorteil eines Unternehmens**

Rainer Hampp Verlag

München und Mering 2002

**Inhaltsverzeichnis**

<b>Vorwort der Herausgeber .....</b>	<b>V</b>
<b>Vorwort.....</b>	<b>VII</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>XIV</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis.....</b>	<b>XVI</b>
<b>1. Einführung in die Thematik.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Der Einfluß der Organisationsstruktur auf eine einzigartige         Unternehmensleistung: Problemstellung und Ziel der Arbeit .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Vorgehensweise bei der Untersuchung .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Einordnung der Arbeit in die betriebswirtschaftliche         Organisationsforschung .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Konstitutive Überlegungen zur Erklärung von Wettbewerbsvorteilen.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Charakteristik des Wettbewerbsvorteils und der Zusammenhang zur         Organisationsstruktur .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Identifikation von Determinanten des Wettbewerbsvorteils als         originäre ökonomische Forschungsfrage und Eingrenzung der         organisationstheoretischen Perspektive.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Marktorientiertes Paradigma: Markt als Determinante für         Wettbewerbsvorteile .....</b>	<b>19</b>
<b>3. Ressourcenorientiertes Paradigma: Wettbewerbsvorteile aufgrund von unternehmensinternen Ursachen.....</b>	<b>24</b>

---

<b>3.1 Charakteristik des ressourcenorientierten Paradigmas .....</b>	<b>24</b>
<b>3.2 Ressourcensorientierte Argumentation über das Entstehen von Wettbewerbsvorteilen .....</b>	<b>27</b>
3.2.1 Ursachen eines Wettbewerbsvorteils: Unternehmensspezifität als Argumentation .....	27
3.2.2 Konsequenz der Unternehmensspezifität: Wettbewerbsvorteile aufgrund einer Marktinsuffizienz .....	32
<b>3.3 Konstrukt Unternehmensressource als Auffassung von vielfältigen unternehmensinternen Erfolgsursachen.....</b>	<b>36</b>
<b>3.4 Unternehmensspezifische Fähigkeiten als Erfolgsursache .....</b>	<b>44</b>
3.4.1 Fähigkeiten als intangible, personengebundene Erfolgsursachen .....	44
3.4.2 Konstrukt der unternehmensspezifischen Fähigkeiten.....	46
3.4.3 Zusammenhang zwischen Leistungspotentialen und unternehmensspezifischen Fähigkeiten eines Unternehmens .....	52
3.4.4 Zur Charakteristik einer unternehmensspezifischen Fähigkeit.....	55
3.4.4.1 <i>Unternehmensspezifische Fähigkeit als Ausdruck einer organisationalen Routine .....</i>	<i>55</i>
3.4.4.2 <i>Unternehmensspezifische Fähigkeit als Ausdruck von organisationalem Wissen.....</i>	<i>60</i>
<b>3.5 Organizational Capability: Fähigkeit des Unternehmens, Leistungspotentiale zu realisieren und zu nutzen.....</b>	<b>65</b>
<b>4. Ermittlung von organisatorischen Erfolgsursachen .....</b>	<b>72</b>
<b>4.1 Systematisierung von idealtypischen, organisatorischen Erfolgsursachen.....</b>	<b>72</b>
<b>4.2 Dualität zwischen Struktur und Interaktionsprozessen als unternehmensspezifische Ursache.....</b>	<b>77</b>
<b>4.3 Konstitutive Dimensionen der organisatorischen Erfolgsursachen .....</b>	<b>79</b>

<b>5. Organisationsstruktur als Erfolgsursache .....</b>	<b>82</b>
<b>5.1 Ressourcenorientierte Interpretation der Organisationsstruktur .....</b>	<b>82</b>
<b>5.2 Organisationsstruktur als ein Resultat der Organisationsgestaltung .....</b>	<b>85</b>
<b>5.3 Gestaltungsdimensionen der Organisationsstruktur .....</b>	<b>91</b>
<b>5.4 Erweiterung der Strukturdimensionen aufgrund der ressourcenorientierten Zielsetzung .....</b>	<b>96</b>
<b>5.5 Realisierung und Nutzung von Leistungspotentialen aufgrund einer intermediären Strukturgestaltung .....</b>	<b>100</b>
5.5.1 Charakteristik des intermediären Gestaltungsproblems .....	100
5.5.2 Komplexität des intermediären Gestaltungsproblems .....	103
5.5.3 Sach-logische Strukturen als einzige organisatorische Einflußnahme .....	105
<b>5.6 Nutzung von unternehmensspezifischen Fähigkeiten durch Gestaltungsprinzipien .....</b>	<b>109</b>
5.6.1 Fähigkeitsbasierende Gestaltungsprinzipien .....	109
5.6.1.1 Konzeptionelle Überlegung zur Ermittlung von fähigkeitsbasierenden Spezialisierungsarten .....	109
5.6.1.2 Idealtypische, fähigkeitsbasierende Spezialisierungsarten .....	112
5.6.2 Fähigkeitsbasierende Integrationsanforderungen .....	114
5.6.2.1 Konsequenz der fähigkeitsbasierenden Spezialisierungsarten auf die Integrationsanforderungen .....	114
5.6.2.2 Integrative Koordinationsanforderungen der fähigkeitsbasierenden Leistungsbeiträge .....	117
<b>6. Interaktionsprozesse als Erfolgsursache .....</b>	<b>122</b>
<b>6.1 Konzeptionelle Überlegungen zur Wirkung von   Interaktionsprozessen .....</b>	<b>122</b>
<b>6.2 Spezifität eines zu instrumentalisierenden Leistungsverhaltens .....</b>	<b>125</b>

6.2.1 Intrapersonelle Verhaltensdeterminanten bei der Aufgabenerfüllung .....	125
6.2.2 Interpretation der Aufgabe als Ursache für unterschiedliche Verhaltensintention.....	129
6.2.3 Interpretation einer Aufgabe.....	134
<b>6.3 Eigenschaften der Aufgabenträger als Leistungsdeterminante .....</b>	<b>136</b>
6.3.1 Bedürfnisse und Motive als Ursachen für die Leistungsaktivierung ..	136
6.3.2 Verhaltensantrieb bei Aufgabenträgern.....	139
6.3.3 Valenzcharakter der Aufgabe .....	140
6.3.4 Leistungsaktivierung durch Aufgaben.....	146
6.3.5 Intrinsische Anreizpotentiale der Aufgabe.....	150
6.3.6 Weitere Leistungsdeterminanten beim Aufgabenträger.....	154
6.3.6.1 Verhaltenssteuerung durch Werte und Einstellungen.....	154
6.3.6.2 Verhaltenskontrolle durch kognitive Prozesse.....	155
6.3.6.3 Personengebundene Leistungspotentiale als Restriktion.....	156
<b>6.4 Verhaltenswirkung aufgrund von Aufgabenbeziehungen.....</b>	<b>157</b>
<b>6.5 Phasen der Aufgabenerfüllung und deren Wirkung auf das Leistungsverhalten .....</b>	<b>163</b>
6.5.1 Verhaltensphasen bei der Aufgabenerfüllung .....	163
6.5.2 Prädeziionale Motivationsphase: Wahl der Aufgabenalternative ....	165
6.5.4 Präaktionale Volitionsphase: Verhaltenswirkung von Aufgabenzielen .....	168
6.5.4.1 Allgemeines zur Verhaltenswirkung von Zielen.....	168
6.5.4.2 Erklärung der Arbeitsintensität aufgrund von Aufgaben.....	171
6.5.4.3 Handlungsprozeß als Ergebnis der Zielinterpretation.....	177
6.5.5 Aktionale Volitionsphase: Ausführen der Arbeitstätigkeit.....	179
6.5.6 Postaktionale Motivationsphase: Bewerten der Aufgabenerfüllung...	180
<b>6.6 Anpassungsprozesse zwischen der individuellen Handlungsstruktur und der instrumentellen Organisationsstruktur.....</b>	<b>181</b>
6.6.1 Organisationales Lernen als Ausdruck der strukturellen Wechselwirkung.....	181

6.6.2 Interaktionsprozesse aus der Perspektive des organisationalen Lernens .....	185
6.6.3 Unternehmensspezifische Arten der organisationalen Interaktionsprozesse.....	189
<b>7. Zusammenfassende Betrachtung und Ausblick.....</b>	<b>193</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>198</b>