

Dr. Jens Müffelmann

Change Management im internationalen Vergleich

**Komparative Intensitäts- und Erfolgsevaluierung
der auf die Prozeßoptimierung ausgerichteten
organisatorischen Transformationsprozesse in
deutschen und US-amerikanischen Unternehmen**

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Michael Gaitanides, Hamburg



JOSEF EUL VERLAG
Lohmar • Köln

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsübersicht.....	IX
Inhaltsverzeichnis.....	XI
Abkürzungsverzeichnis.....	XVII
Abbildungsverzeichnis.....	XIX
Tabellenverzeichnis.....	XXI
1 Einführung.....	1
<i>1.1 Problemstellung.....</i>	<i>1</i>
<i>1.2 Zielsetzung und Untersuchungsaufxni.....</i>	<i>4</i>
2 Forschungsrahmen: Intensität organisatorischer Transformationsprozesse als Gestaltungsoption.....	9
<i>2.1 Intensität von organisatorischen Transformationsprozessen.....</i>	<i>9</i>
2.1.1 Transformationsproblematik in der Organisationsforschung.....	9
2.1.2 Ursachen der organisatorischen Transformation.....	10
2.1.2.1 Entwicklungsmodelle.....	13
2.1.2.1.1 Managementbezogene Erklärungsansätze.....	14
2.1.2.1.2 Organisationsbezogene Erklärungsansätze.....	15
2.1.2.2 Selektionsmodelle.....	19
2.1.2.3 Lern- bzw. Adaptionenmodelle.....	22
2.1.2.3.1 Mechanistische, klassisch-kontingenztheoretisch geprägte Ansätze.....	24
2.1.2.3.2 Verhaltenswissenschaftliche, neo-kontingenztheoretisch geprägte Ansätze.....	25
2.1.2.4 Diskussion und Würdigung.....	31
2.1.3 Prozeßsysteme als Objekte der organisatorischen Transformation.....	36
2.1.3.1 Struktur und Aufgabe als intensitätsdeterminierende Interventionsvariablen.....	37
2.1.3.2 Das Prozeßsystem als transformatorisches Bindeglied.....	41
2.1.4 Verfahren der organisatorischen Transformation.....	46
2.1.4.1 Das integrative Transformationsmodell nach Levy/Merry.....	47
2.1.4.2 Das "Punctuated Equilibrium"-Modell nach Tushman/Romanelli.....	51
2.1.4.3 Das Archetypen-Modell von Greenwood/Hinings.....	55
2.1.4.4 Diskussion und Würdigung.....	60

2.2 Gestaltungsoption: Neugestaltung durch Business Process Reengineering...	64
2.2.1 Methodische Komponenten.....	66
2.2.1.1 Errichtung einer Projektorganisation für die Implementierung.....	66
2.2.1.2 Von der Visionsformulierung zum Prozeßredesign.....	69
2.2.2 Organisatorische Komponente: Prozeßorganisation als primäre Organisation.....	76
2.2.3 Psychosoziale Komponente: "Neues" Rollenverständnis einer veränderten Arbeitswelt.....	78
2.2.4 Informationstechnologische Komponente: Informationstechnologie als Träger des Wandels.....	81
2.2.5 Systematisierung anhand von Beschreibungstypen.....	87
2.3 Gestaltungsoption: Umgestaltung durch Business Process Improvement.....	91
2.3.1 Bezugsrahmen des Business Process Improvement.....	95
2.3.1.1 Prozeßorganisation als duale Organisation.....	95
2.3.1.1.1 Matrixorganisation als primäres Organisationsmodell.....	97
2.3.1.1.2 Institutionelle Integration der sekundären Teamorganisation.....	98
2.3.1.2 Instrumentarium des Business Process Improvement.....	101
2.3.2 Phasen- und aktivitätenspezifische Vorgehensmethodik.....	103
2.3.2.1 Analyse der bestehenden Prozeßarchitektur.....	106
2.3.2.2 Modifikation des Prozeßkonzeptes.....	113
2.3.2.2.1 Prozeßmodellierung und generische Maßnahmenbündel.....	116
2.3.2.3 Stabilisierung und Übergang in die Phase der kontinuierlichen Verbesserung	119
2.4 Intensität des Transformationsprozesses: Neugestaltung vs. Umgestaltung.....	123
2.4.1 Morphologie der Entscheidungsebenen.....	123
2.4.2 Komparative Charakteristika der Gestaltungsoptionen.....	128
3 Validierungsrahmen: Empirische Felduntersuchung zu organisatorischen Transformationsprozessen in deutschen und US-amerikanischen Unternehmen.....	135
3.1 Erkenntnisstand empirischer Untersuchungen.....	135
3.1.1 Empirische Felduntersuchung von Kirsch zu Reorganisationsprozessen.....	136
3.1.2 Empirische Felduntersuchungen zur prozeßorientierten Organisationsgestaltung	139
3.1.2.1 Forschungsfragen und Erhebungsverfahren.....	139
3.1.2.2 Ergebnisse relevanter Untersuchungsaspekte.....	142
3.1.3 Würdigung der Untersuchungen.....	146
3.2 Methodische Konzeption der Untersuchung.....	149
3.2.1 Forschungsfragen und -hypothesen.....	149

3.2.2 Variablenbestimmung und Hypothesenformulierung	150
3.2.2.1 Variablen und Operationalisierung der Transformationsintensität	151
3.2.2.2 Variablen und Operationalisierung des Erfolges	154
3.2.2.3 Hypothesenformulierung	156
3.2.3 Erhebungs- und Auswertungsverfahren	160
3.3 Deskriptive Auswertungsergebnisse	167
3.3.1 Wettbewerbsumfeld der befragten Unternehmen	167
3.3.2 Objekte, Zielsetzung, Auslöser und Zeitaspekt prozeßorientierter Gestaltungsmaßnahmen	171
3.3.3 Aktoren und Informationspolitik	176
3.3.4 Instrumentelle Aspekte prozeßorientierter Gestaltungsmaßnahmen	180
3.3.5 Erfolgsneutraler Aspekt der Routinisierung	181
3.4 Auswertung und Ergebnisse der inferenzstatistischen Untersuchung	183
3.4.1 Zusammenhang zwischen Transformationsintensität und Erfolg auf Basis der gesamten Stichprobe	184
3.4.1.1 Variablen der Transformationsintensität: Verdichtung der Items zu Skalen ...	185
3.4.1.2 Variablen der Erfolgswirkung: Verdichtung der Items zu Skalen	187
3.4.1.3 Produkt-Moment-Korrelation und Normalverteilungskriterium	190
3.4.1.4 Multiple Regressionsanalyse zur Hypothesenprüfung	191
3.4.2 Zusammenhang zwischen Transformationsintensität und Erfolg nach Wirkungslandgruppierung	194
3.4.2.1 Variablen der Transformationsintensität: Verdichtung der Items zu Skalen ...	194
3.4.2.2 Variablen der Erfolgswirkung: Verdichtung der Items zu Skalen	197
3.4.2.3 Produkt-Moment-Korrelation und Normalverteilungskriterium	199
3.4.2.4 Multiple Regressionsanalyse zur Hypothesenprüfung	201
3.4.2.5 Zwischenergebnis	202
3.4.3 Kontingenz- und varianzanalytische Verfahren zur Überprüfung von Effekten ...	204
3.4.4 Effekt des Wirkungslandes auf die Transformationsintensität	206
3.4.4.1 Dimension Verfahrensmerkmale	206
3.4.4.2 Dimension Veränderungswirkung	209
3.4.4.3 Dimension Prozeßstruktur	211
3.4.4.4 Zwischenergebnis	212
3.4.5 Effekt des Wirkungslandes auf den Erfolg	212
3.4.5.1 Dimension Unternehmenserfolg	212
3.4.5.2 Dimension Organisatorischer Erfolg	216

3.4.5.3 Zwischenergebnis.....	218
4 Explanationsrahmen: Kontextbedingte Erklärungsansätze für abweichende organisatorische Transformationsintensitäten in Deutschland und den USA.....	221
4.1 <i>Strukturbildung und Abgrenzung der Betrachtungsebenen</i>	222
4.2 <i>Unternehmensumwelt als systeminterne Betrachtungsebene</i>	228
4.2.1 Führungs- und Entscheidungsverhalten als personale Faktoren.....	228
4.2.2 Kulturspezifische Strukturen als organisatorischer Faktor.....	235
4.3 <i>Aufgabenumwelt als unmittelbare Betrachtungsebene</i>	242
4.3.1 Der Faktormarkt Arbeit: Mobilität und Bildungssystem.....	242
4.3.2 Der Faktormarkt Kapital.....	249
4.4 <i>Makroumwelt als mittelbare Betrachtungsebene</i>	252
4.4.1 Politische und gesetzlich-regulative Faktoren: Arbeitsmarkt- und Unternehmensverfassung.....	252
4.4.2 Gesellschaftliche und soziologisch-kulturelle Faktoren.....	261
4.4.2.1 Das Wertesystem als elementare Manifestation von Kultur.....	262
4.4.2.2 Kulturdimensionen nach Hofstede.....	264
4.5 <i>Schlußfolgerung</i>	271
5 Abschließende Bemerkungen.....	279
5.1 <i>Kritische Reflexion und Implikationen</i>	279
5.2 <i>Praxeologische Konsequenzen hinsichtlich eines integrativen Ansatzes</i>	281
6 Literaturverzeichnis.....	289
7 Addendum.....	313
• Datenbasis I: Deutsche Muttergesellschaften (Gruppe 1)	
• Datenbasis II: Amerikanische Tochtergesellschaften (Gruppe 2)	
• Datenbasis III: Korrespondierende Unternehmen der Gruppen 1 und 2	
• Datenbasis IV: Amerikanische Muttergesellschaften (Gruppe 3)	
• Datenbasis V: Deutsche Tochtergesellschaften (Gruppe 4)	
• Datenbasis VI: Korrespondierende Unternehmen der Gruppen 3 und 4	
• Anschreiben Wirkungsland Deutschland	