

Carsten Fusan

Wettbewerbsvorteile durch Unternehmensevolution

Mit einem Geleitwort
von Prof. Dr. Sung-Jo Park

Technische Universität Darmstadt
Fachbereich 1
Betriebswirtschaftliche Bibliothek
Inventar-Nr.: 98.846
Abstell-Nr.: A.15/M51

Deutscher UniversitätsVerlag

Inhaltsverzeichnis:

1. ZUSAMMENFASSUNG	1
2. EINLEITUNG	2
2.1. Aktuelle Herausforderungen im internationalen Wettbewerb	2
2.2. Problemstellung	4
2.3. Ziel und Aufbau der Arbeit	6
3. ORGANIZATIONAL LEARNING - THEORETISCHER HINTERGRUND	7
3.1. Definition	7
3.2. Lernprozesse in Organisationen	8
3.2.1. Organizational Learning als Ergebnis individuellen Lernens	8
3.2.1.1. Lernebene Individuum	8
3.2.1.2. Lernebene Organisation	10
3.2.2. Organizational Learning als Prozeß der Unternehmensentwicklung und -adaption	11
3.3. Betriebswirtschaftliche Forschung zu Organizational Learning	15
3.3.1. Forschungstheoretische Einordnung von Organizational Learning	15
3.3.2. Bedeutende Forschungsmodelle zu Organizational Learning in der organisationswissenschaftlichen Literatur	19
3.3.2.1. Der Ansatz externer Störungen (Cyert, March 1963)	20
3.3.2.2. Der Ansatz limitierter adaptiver Rationalität (March, Olsen 1976)	21
3.3.2.3. Interaktionistisch-systemische Ansätze	22
3.3.2.4. Die Anpassung organisationaler Handlungstheorien (Hedberg 1981)	23
3.3.2.5. Persönlichkeitstheoretische Ansätze	23
3.3.2.6. Der Ansatz des Erfahrungslernens (Kolb 1976, 1984)	24
3.3.2.7. Der Ansatz der Kollektivierung individuellen Handelns (Pautzke 1989) 25	
3.3.3. Gesamteinschätzung und kritische Würdigung der Forschungsarbeit zu Organizational Learning	26
3.3.3.1. Die Kriterien wettbewerbsbezogener Unternehmensanalyse zur Differenzierung der Forschungsmodelle zu Organizational Learning	26
3.3.3.2. Kernbereiche einer Neukonzeption von Organizational Learning zum wettbewerbsbezogenen Unternehmensvergleich	32
3.4. Organizational Learning unter interaktionsanalytischer Perspektive	35
3.4.1. Möglichkeiten mikropolitischer Interaktionsanalyse	35
3.4.2. Machtbezogene Unternehmensanalyse - Überblick und empirische Operationalisierung	38

4. ORGANIZATIONAL LEARNING - DAS ERWEITERTE PHASEN-	
MODELL	44
4.1. Modellstruktur	44
4.2. Wahrnehmungsphase (Phase 1)	45
4.3. Musterbildung Individualebene (Phase 2)	48
4.4. Interaktionsphase (Phase 3)	49
4.5. Musterbildung Organisation und Problemscheidung (Phase 4)	51
4.6. Routinisierung und Externalisierung (Phase 5)	53
5. DIE EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG AUF BASIS DES MODELLS	
ORGANIZATIONAL LEARNING	55
5.1. Grundgedanke der empirischen Untersuchung	55
5.2. Operationalisierung des erweiterten Phasenmodells von	
Organizational Learning	56
5.2.1. Hypothetische Erfolgsfaktoren von Organizational Learning und	
zugehörige Unternehmensmerkmale	56
5.2.2. Die Unternehmensmerkmale von Organizational Learning und ihre	
Umsetzung im standardisierten Unternehmensfragebogen	60
5.3. Durchführung der empirischen Untersuchung	63
5.3.1. Untersuchungsablauf	63
5.3.2. Auswahl des Untersuchungsobjektes und Struktur der empirischen	
Datenbasis	64
5.3.3. Art der Datenerhebung	69
5.3.4. Datenaufbereitung und Unternehmensklassifizierung	70
6. WETTBEWERBSFAKTOR ORGANIZATIONAL LEARNING - DIE	
ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG	74
6.1. Auswertungs- und Interpretationsschema	74
6.2. Ergebnisse der Korrelationsanalyse	76
6.2.1. Leistungsmerkmale und Leistungsklassen deutscher und japanischer	
Unternehmen	76
6.2.2. Unternehmensstruktur	77
6.2.2.1. Unternehmenshierarchisierung in Japan und Deutschland -	
Wettbewerbsfaktor und kultureller Einfluß	77
6.2.2.2. Hierarchische Lokation von Entscheidungsideen	79
6.2.2.3. Dauer der Entscheidungsfindung	80
6.2.2.4. Anzahl umgesetzter Verbesserungsvorschläge in japanischen und deut-	
schen Unternehmen	81
6.2.2.5. Kenntnis der Unternehmensprobleme auf Arbeitsebene	83

6.2.2.6. Formalisierungsgrad deutscher und japanischer Unternehmen	84
6.2.2.7. Aufstiegskriterium Betriebszugehörigkeit	85
6.2.2.8. Fachqualifikation japanischer und deutscher Manager	86
6.2.3. Managementfunktionen im soziokulturellen Vergleich - soziale Erfolgszurechnung	87
6.2.4. Informationsaufnahme- und Entwicklungsphase - Entwicklung einer Vision	89
6.2.4.1. Externe Mitarbeiterorientierung und unternehmensinterne Bewertung dieser Kontakte	89
6.2.4.2. Entscheidungspartizipation	90
6.2.4.3. Fachqualität von Entscheidungen	91
6.2.5. Interaktionsphase	93
6.2.5.1. Kommunikationsoffenheit	93
6.2.5.2. Informationstransparenz	94
6.2.5.3. Harmonieprinzip im Management	95
6.2.5.4. Informalität	96
6.2.5.5. Rolle der Manager im Entscheidungsprozeß	97
6.2.6. Musterbildungs- und Routinisierungsphase	100
6.2.6.1. Entscheidungskontinuität des Managements	100
6.2.6.2. Delegation von Entscheidungen	101
6.2.6.3. Entwicklungsfähigkeit der Organisation	102
6.2.6.4. Individualopposition	104
6.2.7. Zusammenfassung und Ergebnisinterpretation	105
6.3. Ergebnisse der multivariaten Faktorenanalyse - Organizational Learning als unternehmensinterner Wettbewerbsfaktor japanischer und deutscher Unternehmen	111
6.3.1. Merkmalszusammenfassung in Gruppen	111
6.3.2. Erfolgsfaktoren von Organizational Learning in japanischen und deutschen Unternehmen	117
6.3.3. Zusammenfassung und Ergebnisinterpretation: Unternehmensentwicklung und -adaption als Wettbewerbsfaktor	121
7. INTERNATIONALE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT - RESULTAT OPTIMALER INNERBETRIEBLICHER STRUKTURENTWICKLUNG UND -ADAPTION	126
7.1. Die betriebliche Implementation von Organizational Learning	126
7.1.1. Die Basiskomponenten iterativen Organizational Learning	126
7.1.2. Strategiekonzept zur Entwicklung lerneffizienter Unternehmen	127
7.2. Internationales Management und Organizational Learning	129
7.2.1. Die Irrelevanz allgemeingültiger Managementkonzeptionen	129

7.2.2. Die Angleichung internationaler Managementsysteme	131
7.2.3. Interkulturelles Management und das Problem der kulturellen Determination	132
7.3. Transaktionskostenrelevanz und Unternehmensstrategie	134
7.3.1. Kooperationen auf internationalen Märkten	134
7.3.2. Internationalisierung und Globalisierung - Auswirkungen und Chancen	138
8. RESÜMEE	141
ANHANG	145
Anhang 1. Unternehmensfragebogen deutsch	145
Anhang 2. Unternehmensfragebogen japanisch	148
Anhang 3. Ergebnisse der statistischen Auswertung	152
Anhang 3.1. Statistische Analysemethoden	152
Anhang 3.2. Die Häufigkeitsanalyse	153
Anhang 3.3. Ergebnisse Häufigkeitsanalyse	153
Anhang 3.4. Die Korrelationsanalyse	154
Anhang 3.5. Ergebnisse der Korrelationsanalyse	155
Anhang 3.6. Die Multivariate Faktorenanalyse	159
Anhang 3.7. Ergebnisse der Faktorenanalyse	161
LITERATURVERZEICHNIS	181