

Stefan Müller

# Die Psyche des Managers als Determinante des Exporterfolges

Eine kulturvergleichende Studie  
zur Auslandsorientierung von Managern  
aus sechs Ländern

TECHNISCHE HOCHSCHULE DARMSTADT	
Fachbereich 1	
Gesamtbibliothek	
Betriebswirtschaftslehre	
Inventar-Nr.:	43.542
Abstell-Nr.:	A28/2005
Sachgebiete:	5.7
	9.7.2

00258906

**M & P**  
VERLAG FÜR WISSENSCHAFT  
UND FORSCHUNG

# INHALTSVERZEICHNIS

## Abbildungsverzeichnis

## Tabellenverzeichnis

## Vorwort

<b>1. Die konzeptionellen Grundlagen der Untersuchung</b>	<b>5</b>
1.1. Zielsetzung der Arbeit und Gang der Untersuchung	6
1.2. Vermeintliche Erkenntnisprobleme der Sozialwissenschaften	13
1.3. Die forschungsprogrammatische Ausrichtung der Arbeit	16
<b>2. Erfolgsbilanz und Risiken der deutschen Exportwirtschaft</b>	<b>20</b>
2.1. Der deutsche Außenhandel im Spiegel der Statistik	20
2.2. Schwachstellen und Risiken der deutschen Exportwirtschaft	27
<b>3. Die Internationalisierung der Unternehmenstätigkeit</b>	<b>37</b>
3.1. Das Forschungsdefizit	37
3.2. Die Vergleichsanalyse als Instrument und Besonderheit des Internationalen Marketing	40
3.2.1. Eigenheiten und Zielsetzung der Vergleichsanalyse	41
3.2.2. Das Konzept der Kultur	43
3.2.3. Die Grenzen des anekdotischen Ansatzes	45
3.2.4. Strategien und Befunde kulturvergleichender Forschung	47
3.3. Das Internationalisierungspotential der mittelständischen Wirtschaft	56
3.4. Die Internationalisierung der Unternehmenstätigkeit als Gegenstand theoretischer Überlegungen	62
3.4.1. Der transaktionstheoretische Ansatz	63
3.4.2. Die Erfolgsfaktorenforschung aus systemtheoretischer Sicht	65
3.4.3. Der verhaltenswissenschaftliche Beitrag	72
3.4.4. Organisationstheoretisch fundierte Hypothesen des situativen Ansatzes	74
3.4.5. Die entscheidungstheoretische Perspektive	81
3.4.5.1. Das Anliegen	81
3.4.5.2. Die Forschungsergebnisse	82

3.4.5.2.1.	Motive und Hinderungsgründe internationaler Unternehmenstätigkeit	82
3.4.5.2.2.	Das Merkmalsprofil des typischen Exportunternehmens	88
3.4.5.2.3.	Die Exportentscheidung im Zeitverlauf	89
3.5.	Die theoretischen Grundlagen im Überblick	94
<b>4.</b>	<b>Der Untersuchungssteckbrief</b>	<b>98</b>
4.1.	Konzeption und Anlage der Untersuchung	98
4.1.1.	Die Ziele der Untersuchung	99
4.1.2.	Das Untersuchungsfeld	105
4.2.	Die Struktur der Stichproben	114
<b>5.</b>	<b>Die Auslandsorientierung im internationalen Vergleich</b>	<b>123</b>
5.1.	Die Dimensionen der Auslandsorientierung	123
5.2.	Ausprägung und Hintergründe der Auslandsorientierung von Managern aus sechs Ländern	127
5.2.1.	Risikowahrnehmung und Risikobereitschaft im Exportgeschäft	128
5.2.1.1.	Die konzeptionelle Grundlage	128
5.2.1.2.	Die entscheidungstheoretisch fundierte Risikoanalyse	129
5.2.1.3.	Die empirischen Befunde	133
5.2.1.3.1.	Die Risikobereitschaft im internationalen Vergleich	134
5.2.1.3.2.	Die wahrgenommene Austauschbeziehung zwischen Risiken und Chancen als Indikator von Risikobereitschaft	140
5.2.1.3.3.	Psychische und situative Determinanten von Risikowahrnehmung und Risikobereitschaft	148
5.2.2.	Die internationale Mobilität	154
5.2.2.1.	Die These von der "Auslandsmüdigkeit"	154
5.2.2.2.	Dimensionen einer auslandsorientierten Personalpolitik	156
5.2.2.3.	Die Einstellung von Managern zu einem längeren berufsbedingten Auslandsaufenthalt im internationalen Vergleich	158
5.2.3.	Die psychische Nähe zu ausländischen Märkten	165
5.2.3.1.	Das Konzept der kognitiven Landkarte	165
5.2.3.2.	Der Maßansatz	167

5.2.3.3.	Gestalt und Bestimmungsgründe der kognitiven Landkarten von Managern aus sechs Ländern	169
5.2.3.4.	Ursachen und Konsequenzen psychischer Nähe zu ausländischen Märkten	176
5.2.4.	Die Akzeptanz des Exports als Unternehmensstrategie	181
5.2.4.1.	Die Einstellung gegenüber einem Exportengagement	181
5.2.4.2.	Der projektive Maßansatz	182
5.2.4.3.	Die Akzeptanz der Exportstrategie	185
5.2.5.	Die Flexibilität der psychischen Struktur	191
5.2.6.	Die Bereitschaft zur Änderung der betrieblichen Ablauforganisation	198
5.3.	Die Auslandsorientierung von Managern aus sechs Ländern im Überblick	209
<b>6.</b>	<b>Die Bewährungsprobe: das Konzept der Auslandsorientierung im empirischen Test</b>	<b>211</b>
6.1.	Die Ebenen der Validierung des Maßansatzes	212
6.1.1.	Inhalts- und Augenscheinvalidität	212
6.1.2.	Die Kriteriumsvalidität	213
6.1.3.	Die Konstruktvalidität	217
6.1.3.1.	Die Validierung mit Hilfe des <i>Known-group</i> -Konzepts	218
6.1.3.2.	Die faktorielle Validität	219
6.1.3.3.	Die Logik der Multi-Merkmal/Multi-Methoden-Matrix	222
6.2.	Die Erfolgsfaktoren des Exportgeschäfts	223
6.2.1.	Das Analysekonzept	224
6.2.1.1.	Die Rolle des Erfolgskriteriums	225
6.2.1.2.	Der Einfluß des Analyseverfahrens	229
6.2.1.3.	Die Bedeutung des Beobachtungszeitraums	230
6.2.1.4.	Auswirkungen des kulturellen Kontexts	231
6.2.2.	Die empirischen Befunde	232
6.2.2.1.	Vergangenheits- vs. zukunftsorientierte Erfolgsfaktoren	232
6.2.2.2.	Die methodenunabhängigen Erfolgsfaktoren	241
6.2.2.3.	Die interkulturell gültigen Erfolgsfaktoren	244
6.2.2.4.	Die Kausalstruktur der Erfolgsfaktoren	247
6.3.	Die ökonomische Bedeutung der Auslandsorientierung des Managements	253
6.4.	Die Erfolgsfaktoren des Exportgeschäfts im Überblick	255

<b>7. Aufdeckung und Aktivierung von brachliegendem Exportpotential</b>	<b>257</b>
7.1. Unternehmenstypen als Ausgangspunkt und Instrument der Suche nach Exportpotential	258
7.1.1. Das Exportpotential von Gelegenheits-Exporthemnissen	258
7.1.2. Die Unternehmenstypologie im internationalen Vergleich	263
7.2. Die Bedeutung von Exporthemnissen für die Aktivierung von Exportpotential	266
7.3. <i>Marketing für den Export</i> : ein Pilotversuch zur Aktivierung des Exportpotentials von Gelegenheits-Exporthemnissen	271
<b>8. Aktionsebenen und Ansatzpunkte zur Steigerung der Auslandsorientierung von Führungskräften</b>	<b>274</b>
8.1. Personal- und unternehmenspolitische Handlungsmöglichkeiten im Überblick	274
8.2. Der <i>Test der Auslandsorientierung (TAO)</i> als Instrument der Personalauswahl	279
8.2.1. Die Testkonstruktion	280
8.2.2. Die wichtigsten Schwachstellen der Auslandsorientierung	287
8.3. Die Förderung der internationalen Mobilität	289
8.3.1. Die Orientierung der Personalentwicklung an dem im Ausland geforderten Persönlichkeits- und Fähigkeitsprofil	290
8.3.2. Die Vorbereitung auf den Auslandseinsatz	293
8.3.3. Die Höhe der Auslandszulage	298
8.3.4. Die Schlüsselfrage der Reintegration	299
8.4. Möglichkeiten der Stärkung von Risikowahrnehmung und Risikobereitschaft	302
8.4.1. Die Risikofreude als Bestandteil der Unternehmenskultur	303
8.4.2. Die Verbesserung des außenwirtschaftlichen Informationswesens	305
<b>9. Zusammenfassung und Ausblick</b>	<b>316</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>320</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>323</b>
<b>Anhang</b>	<b>366</b>
<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>384</b>