

Inhaltsübersicht

1 Problemstellung.....	1
1.1 Wissenschaftliche und praxisbezogene Relevanz der „Unternehmenskultur“	1
1.2 Die Kompetenzbasierte Theorie der Unternehmung (CbTF) als Analyserahmen	5
1.3 Ziel und Eingrenzung der Untersuchung	6
1.4 Vorgehen.....	9
2 Grundlagen der Unternehmenskultur und ihrer Bedeutung im strategischen Management	11
2.1 Historie der Unternehmenskulturforschung.....	11
2.2 Systematisierungen von Unternehmenskulturansätzen.....	16
2.3 Zusammenfassung der Unternehmenskulturansätze zur Ableitung von Kriterien für das Erkenntnisobjekt.....	29
2.4 Forschungsstand zur Wirkung von Unternehmenskultur auf den Erfolg und Forschungslücke	32
3 Theoretisches Konzept zur Beantwortung der Forschungsfrage	37
3.1 Eignung der Kompetenzbasierten Theorie der Unternehmung zur Beantwortung der Forschungsfrage	37
3.2 Historie der Kompetenzbasierten Theorie der Unternehmung	45
3.3 Grundlegende Annahmen	49
3.4 Terminologische Grundlagen und Kausalstruktur	53
3.5 Aktuelle Verankerung von Unternehmenskultur	65
4 Unternehmenskultur in der CbTF.....	69
4.1 Vorgehensweise zur Vermeidung von Eklektizismus	69
4.2 Nutzung des Schemas von Burrell und Morgan zur Auswahl eines auf das Paradigma der CbTF passenden Ansatzes der Unternehmenskultur.....	74
4.3 Vorstellung des Ebenenmodells von Schein als Hauptvertreter der integrativen Ansätze	79
4.4 Integration des Ebenenmodells von Schein in die Terminologie der CbTF	96
5 Wirkungsmodell der Unternehmenskultur auf den Erfolg.....	105
5.1 Erklärung des Erfolgs über die Verfügbarkeit von Ressourcen und Kompetenzen	105
5.2 Beeinflussung des Vorhandenseins und der Nutzung von Kompetenzen durch Unternehmenskultur	109

5.3 Beeinflussung des Vorhandenseins von Ressourcen durch Unternehmenskultur.....	167
5.4 Konsolidierung des Wirkungsmodells.....	181
5.5 Bedeutung der Unternehmenskultur im Rahmen der Theory of the Firm.....	185
6 Zusammenfassung.....	193
6.1 Resümee der zentralen Aussagen der Arbeit.....	193
6.2 Grenzen der Argumentation und Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf.....	196

2.2.2.3 Integrative Ansätze.....	27
2.3 Zusammenfassung der Unternehmenskulturansätze zur Ableitung von Kriterien für das Erkenntnisobjekt.....	29
2.3.1 Bestehende Zusammenfassungen	29
2.3.2 Unternehmenskultur als interne Größe.....	30
2.3.3 Unternehmenskultur als historisch geprägte Größe.....	30
2.3.4 Zusammenfassung der Kriterien.....	31
2.4 Forschungsstand zur Wirkung von Unternehmenskultur auf den Erfolg und Forschungslücke	32
2.4.1 Forschungsstand	32
2.4.2 Forschungslücke	36
3 Theoretisches Konzept zur Beantwortung der Forschungsfrage	37
3.1 Eignung der Kompetenzbasierten Theorie der Unternehmung zur Beantwortung der Forschungsfrage	37
3.1.1 Kriterien an den Analyserahmen	37
3.1.1.1 Vorgehen zur Kriterienauswahl.....	37
3.1.1.2 Kriterien aus dem Erfahrungsobjekt	38
3.1.1.3 Kriterien aus der Forschungsfrage	39
3.1.1.4 Kriterien aus dem qualitativen Anspruch.....	39
3.1.1.5 Zusammenfassung der Kriterien für das theoretische Konzept	40
3.1.2 Prüfung der Kompetenzbasierten Theorie der Unternehmung.....	40
3.1.2.1 Auswahl der CbTF als spezifischer Ansatz im Rahmen der kompetenzbasierten Ansätze	40
3.1.2.2 Prüfung der CbTF.....	41
3.1.2.2.1 Erfassbarkeit von internen Größen, im Speziellen der Unternehmenskultur.....	41
3.1.2.2.2 Theoretisches Konzept aus dem Bereich der Ökonomik.....	42
3.1.2.2.3 Erfassbarkeit von Dynamik	42
3.1.2.2.4 Erklärbarkeit von Erfolg	42
3.1.2.2.5 Qualifizierung als Theorie	43
3.1.2.2.6 Zusammenfassung	45
3.2 Historie der Kompetenzbasierten Theorie der Unternehmung	45
3.2.1 Die Entwicklung der ressourcen- und kompetenzorientierten Forschung	45
3.2.2 Kritik und Notwendigkeit zur Neuordnung im Rahmen der CbTF.....	48
3.3 Grundlegende Annahmen	49

3.3.1 Abgrenzung zum marktorientierten Ansatz und Erkenntnisziel.....	49
3.3.2 Wissenschaftstheoretische Grundlagen	50
3.4 Terminologische Grundlagen und Kausalstruktur	53
3.4.1 Grundbegriffe	53
3.4.1.1 Übersicht	53
3.4.1.2 Inputgüter	54
3.4.1.3 Ressourcen	54
3.4.1.4 Kompetenzen.....	55
3.4.1.4.1 Grundlagen.....	55
3.4.1.4.2 Unterscheidung von Kompetenzen und Ressourcen	56
3.4.1.4.3 Notwendige Aktivierung der Kompetenz	61
3.4.1.5 Isolationsmechanismen	62
3.4.1.6 Organisationales Ambiente	63
3.5 Aktuelle Verankerung von Unternehmenskultur.....	65
3.5.1 Bisherige Verankerung der Unternehmenskultur in der CbTF.....	65
3.5.2 Notwendigkeit der Erweiterung der CbTF um Unternehmenskultur	67
4 Unternehmenskultur in der CbTF.....	69
4.1 Vorgehensweise zur Vermeidung von Eklektizismus	69
4.1.1 Notwendigkeit der Vermeidung von Eklektizismus.....	69
4.1.2 Der Orientierungsrahmen von Burrell und Morgan	70
4.1.2.1 Darstellung	70
4.1.2.2 Kritik	73
4.2 Nutzung des Schemas von Burrell und Morgan zur Auswahl eines auf das Paradigma der CbTF passenden Ansatzes der Unternehmenskultur.....	74
4.2.1 Bestimmung des Paradigmas der CbTF als Vorbedingung für die Auswahl eines passenden Ansatzes der Unternehmenskultur	74
4.2.2 Auswahl des Ebenenmodells von Schein als auf das Paradigma der CbTF passenden Ansatz der Unternehmenskultur	76
4.3 Vorstellung des Ebenenmodells von Schein als Hauptvertreter der integrativen Ansätze	79
4.3.1 Auswahl des Ebenenmodells von Schein	79
4.3.2 Definition und Inhalte der Ebenen.....	80
4.3.2.1 Artefakte	80
4.3.2.2 Artikulierte Werte und Normen	81
4.3.2.3 Grundannahmen	82
4.3.2.4 Die eigentliche Ebene der Unternehmenskultur.....	83

4.3.3 Detaillierung der Grundannahmen	84
4.3.3.1 Übersicht	84
4.3.3.2 Grundannahmen zu externen Problembereichen.....	85
4.3.3.3 Grundannahmen zu internen Problembereichen	87
4.3.3.4 Tiefer liegende Grundannahmen.....	89
4.3.4 Die Wirkung	93
4.3.5 Methodologie.....	94
4.4 Integration des Ebenenmodells von Schein in die Terminologie der CbTF	96
4.4.1 Vorüberlegungen	96
4.4.2 Abgrenzung der Unternehmenskultur von Inputgütern, Ressourcen und Kompetenzen	96
4.4.2.1 Abgrenzung Unternehmenskultur und Inputgut.....	96
4.4.2.2 Abgrenzung Unternehmenskultur und Ressource.....	97
4.4.2.3 Abgrenzung Unternehmenskultur und Kompetenz.....	98
4.4.3 Unternehmenskultur als Teil des organisationalen Ambientes	100
4.4.3.1 Einordnung als Teil des organisationalen Ambientes.....	100
4.4.3.2 Diskussion von Beispielen in der Literatur	101
4.4.3.2.1 Analogie zum Konzept von Bourdieu	102
4.4.3.2.2 Kritik an Gleichsetzung von Kompetenzen und Unternehmenskultur.....	102
4.4.4 Zusammenfassung	103
5 Wirkungsmodell der Unternehmenskultur auf den Erfolg.....	105
5.1 Erklärung des Erfolgs über die Verfügbarkeit von Ressourcen und Kompetenzen	105
5.1.1 Übersicht.....	105
5.1.2 Vorhandensein und Einsatz von Kompetenzen als Erfolgstreiber	106
5.1.3 Vorhandensein und Einsatz von Ressourcen als Erfolgstreiber	106
5.1.4 Zusammenfassung	107
5.2 Beeinflussung des Vorhandenseins und der Nutzung von Kompetenzen durch Unternehmenskultur	109
5.2.1 Aufbau von Kompetenzen über Lernprozesse.....	109
5.2.1.1 Notwendigkeit zur Darstellung eines eigenen Prozesses	109
5.2.1.2 Methodologischer Individualismus als Basis der Lerntheorie	111
5.2.1.3 Auswahl der kulturellen Perspektive als Rahmen der Lerntheorie	114
5.2.1.4 Lernprozess nach Crossan et al.	117

5.2.1.4.1 Begründung der Auswahl des Prozesses	117
5.2.1.4.2 Grundlagen.....	118
5.2.1.4.3 Der Feed-forward-Prozess	119
5.2.1.4.4 Der Feedback-Prozess.....	122
5.2.1.5 Lernprozess nach Lierow und Freiling.....	123
5.2.1.5.1 Übersicht.....	123
5.2.1.5.2 Lernprozess des Individuums	124
5.2.1.5.3 Kollektiver Wissensintegrationsprozess.....	125
5.2.1.6 Theorie der Kompetenzentwicklung im Rahmen der CbTF	126
5.2.1.6.1 Auswahl einer Theorie der Kompetenzentwicklung	126
5.2.1.6.2 Erweiterung der Lerntheorie.....	127
5.2.1.6.3 Anpassung der Lerntheorie an die CbTF	128
5.2.1.6.4 Zusammenfassung	129
5.2.2 Verhinderung der Erosion von Kompetenzen	130
5.2.2.1 Arten der Kompetenzerosion	130
5.2.2.2 Vermeidung der absoluten Kompetenzerosion durch Pfadbrechung.....	131
5.2.2.2.1 Übersicht.....	131
5.2.2.2.2 Tendenz zur Exploitation.....	132
5.2.2.2.3 Notwendigkeit zur Exploration im Wettbewerb.....	132
5.2.2.3 Vermeidung der relativen Kompetenzerosion durch Isolationselemente	134
5.2.3 Aktivierung von Kompetenzen.....	137
5.2.4 Angriffspunkte für die Wirkung der Unternehmenskultur auf das Vorhandensein und die Nutzung von Kompetenzen	141
5.2.4.1 Vorüberlegungen.....	141
5.2.4.2 Wirkung der Unternehmenskultur beim Aufbau eigener Kompetenzen.....	142
5.2.4.2.1 Wirkung auf den Feed-forward-Prozess	143
5.2.4.2.2 Wirkung auf den Feedback-Prozess	154
5.2.4.2.3 Zusammenfassung	155
5.2.4.3 Wirkung der Unternehmenskultur bei der Verhinderung der Erosion von Kompetenzen	159
5.2.4.3.1 Unterstützung der Verhinderung der absoluten Kompetenzerosion durch Wirkung der Unternehmenskultur auf die Pfadbrechung	159

5.2.4.3.2 Unterstützung der Verhinderung der relativen Kompetenzerosion durch Wirkung der Unternehmenskultur auf Isolationselemente	162
5.2.4.3.3 Zusammenfassung	163
5.2.4.4 Angriffspunkte für die Unternehmenskultur bei der Aktivierung von Kompetenzen	164
5.3 Beeinflussung des Vorhandenseins von Ressourcen durch Unternehmenskultur.....	167
5.3.1 Aufbau von Ressourcen über Veredelungsprozesse.....	167
5.3.1.1 Vorüberlegungen.....	167
5.3.1.2 Bündelung der Inputgüter im Veredelungsprozess	168
5.3.1.3 Routinen im Veredelungsprozess.....	171
5.3.1.4 Aufbau impliziten Wissens im Veredelungsprozess	172
5.3.1.5 Verfügungsrechte im Veredelungsprozess.....	174
5.3.2 Verhinderung der Erosion von Ressourcen über protektive Isolationselemente	175
5.3.3 Angriffspunkte für die Wirkung der Unternehmenskultur auf das Vorhandensein von Ressourcen.....	176
5.3.3.1 Struktur.....	176
5.3.3.2 Angriffspunkte für die Unternehmenskultur bei der Identifikation	176
5.3.3.3 Angriffspunkte für die Unternehmenskultur bei der Bündelung	177
5.3.3.4 Zusammenfassung.....	179
5.4 Konsolidierung des Wirkungsmodells.....	181
5.4.1 Übersicht.....	181
5.4.2 Bedeutung der externen Grundannahmen für Ressourcen und Kompetenzen.....	181
5.4.3 Bedeutung der internen Grundannahmen für Ressourcen und Kompetenzen.....	182
5.4.4 Bedeutung der tiefer liegenden Grundannahmen für Ressourcen und Kompetenzen	183
5.5 Bedeutung der Unternehmenskultur im Rahmen der Theory of the Firm	185
5.5.1 Zwei Wirkungsweisen der Unternehmenskultur	185
5.5.2 Unternehmenskultur per se	186
5.5.2.1 Planungssicherheit.....	186
5.5.2.2 Leistung ohne Gegenleistung	187
5.5.2.3 Existenzberechtigung	188
5.5.2.4 Gemeinsames Kommunikationssystem.....	189

5.5.3 Unternehmenskultur in spezifischer Ausprägung.....	189
5.5.4 Realisierung von theoretisch vorhandenen Vorteilen durch Unternehmenskultur	191
6 Zusammenfassung.....	193
6.1 Resümee der zentralen Aussagen der Arbeit	193
6.2 Grenzen der Argumentation und Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf.....	196
6.2.1 Struktur der Kritik	196
6.2.2 Kritik am logisch-deduktiven Gehalt der Arbeit	197
6.2.3 Kritik am Ideologie-Problem der Arbeit	197
6.2.4 Kritik im Hinblick auf die Erklärungskraft der Arbeit	198
6.2.5 Kritik an der Erklärungsbreite der Arbeit.....	198
Literaturverzeichnis.....	201