

Ursula Christine Loisch

**Organisationskultur als Einflussgröße der
Export Performance**

GABLER EDITION WISSENSCHAFT

Internationalisierung und Management

Herausgegeben von
Professor Dr. Hans A. Wüthrich

Die Schriftenreihe präsentiert Ergebnisse der betriebswirtschaftlichen Forschung zu den Themengebieten Internationalisierung und Management. Im verbindenden Diskurs zwischen Theorie und Praxis verfolgt die Reihe das Ziel, Organisationen praxisnahe Lösungsansätze zu aktuellen Managementherausforderungen bereitzustellen und gleichzeitig einen Beitrag zur theoretischen Fundierung von Fragestellungen der Führungspraxis, nicht zuletzt im internationalen Kontext, zu leisten.

Ursula Christine Loisch

Organisationskultur als Einflussgröße der Export Performance

Eine empirische Analyse im Kontext
von Klein- und Mittelunternehmen

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Helmut Kasper

Deutscher Universitäts-Verlag

Bibliografische Information Der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Dissertation Wirtschaftsuniversität Wien, 2006

Gedruckt mit Unterstützung durch die Österreichische Forschungsgemeinschaft.

1. Auflage September 2007

Alle Rechte vorbehalten

© Deutscher Universitäts-Verlag | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2007

Lektorat: Frauke Schindler / Stefanie Brich

Der Deutsche Universitäts-Verlag ist ein Unternehmen von Springer Science+Business Media.
www.duv.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: Regine Zimmer, Dipl.-Designerin, Frankfurt/Main

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in Germany

ISBN 978-3-8350-0812-0

Geleitwort

Zwei der zentralen Objektbereiche des Instituts Change Management und Management Development der Wirtschaftsuniversität Wien greift Frau Dr. Ursula Christine Loisch in ihrer Dissertationsschrift heraus: Organisationskultur und Exportperformance der klein- und mittelständischen Wirtschaft. Die Forschungsfrage „Welchen Einfluss haben organisationskulturbedingte Merkmale auf die Export Performance von österreichischen Klein- und Mittelunternehmen?“ hat sowohl hohe praktische als auch empirische Relevanz. Dies gleich aus mehreren Gründen: Zum einen werden Volkswirtschaften zum großen Teil von der klein- und mittelbetrieblichen Struktur getragen und ihr Boomen ist wesentlich von der Exportleistung dieser Betriebe abhängig. Ökonomisch und technisch weit entwickelte Länder mit hohem Lohnniveau sind darauf angewiesen, ihre hochwertigen und schwer zu substituierenden Produkte und Dienstleistungen weltweit zu exportieren. Für große Unternehmen ist dies seit Jahrzehnten eine Selbstverständlichkeit, nicht jedoch für kleinere und mittlere Unternehmen, denen vielfach das Knowhow fehlt, fremde europäische oder gar außereuropäische Märkte zu bedienen. Dabei sind über 90% aller Unternehmen in den europäischen Ländern – und dies gilt auch für Österreich – zu den kleineren und mittleren Betrieben zu zählen, die über 2/3 der Arbeitskräfte beschäftigen und damit oft das Rückgrad ganzer Volkswirtschaften darstellen. Export ist für diese kleineren und mittleren Unternehmen eine Frage des Überlebens.

Zum anderen wird der „Organisationskultur“ seit über einem Vierteljahrhundert in Theorie und Praxis ein hoher Stellenwert hinsichtlich des Lebens in Organisationen und ihrer Positionierung zum „Markt“ zugeschrieben. Die Ausprägungsformen von Organisationskultur haben differenzierte Auswirkungen auf die jeweiligen Unternehmungen. Das ist gesichertes Wissen. Was unsicher ist: Welche Auswirkungen haben die Phänomene der Organisationskultur auf die Performance und wie kann Organisationskultur empirisch erkundet und beeinflusst werden?

Die Schwachpunkte der Organisationskulturforschung liegen nach wie vor in der Dominanz holistischer Konzepte und vor allem in den empirischen Methoden. Im Sinne eines Variablenansatzes und damit innerhalb des funktionalistischen Paradigmas beschränken sie sich auf das Abfragen von so genannten organisationskulturellen Aspekten. Dabei kommt es lediglich zur Sammlung von Merkmalen der „Organisationsoberflächen“. Die „Tiefenstrukturen“ des Lebens in Organisationen werden aber nicht einmal tangiert. Oder das empirische Forschen ist ein sehr mühsames und intersubjektives Entziffern von organisationskulturellen Mustern in Richtung „Be-Deutung“ von Aussagen der interviewten Organisationsmitglieder auf der Basis der qualitativen empirischen Sozialforschung.

Zwischen diesen Fronten siedelt die Autorin den wohl bekanntesten Modellansatz, das Drei-Ebenen-Modell von Edgar Schein an, der ihrer Schrift die theoretische Basis bietet. Sie geht über Schein hinaus und fundiert ihre Studie mit dem Konzept von Denison, der durch die Entwicklung seines „Organizational Culture Survey“ und weltweiten Untersuchungen besondere Beachtung gefunden hat.

Die Ergebnisse werden nachvollziehbar und klar präsentiert, um daraus Konsequenzen für die Wissenschaft und für das Exportmanagement von klein- und mittelständischen Betrieben abzuleiten. Frau Dr. Loisch liefert damit eine der raren Studien, die Organisationskultur als eine Determinante harter ökonomischer Daten – hier der Exportquote – empirisch untersuchen. Kein Zweifel: die Lektüre des vorliegenden Werkes bietet Stoff für nachhaltigen Wissensgewinn. Zu wünschen bleibt ein großes Leseinteresse in Wissenschaft und Wirtschaft.

Prof. Dr. Helmut Kasper

Vorwort

Because we are of our own culture, it is difficult for us, researchers and managers alike, to both live in our cultural context and question it. It is difficult to engage in contextual, reflexive management and research with the requirement of examination and critique of one's own assumptions and values.

It is difficult; but that is what a cultural framework for management and research urges us to do.

(Linda Smircich, University of Massachusetts Amherst)

Die Frage, ob die Export Performance von Klein- und Mittelunternehmen von bis dato wenig untersuchten nicht-betriebswirtschaftlichen Einflussgrößen determiniert wird, war Ausgangspunkt der vorliegenden Dissertationsschrift. Forschung und Praxis fordern Antworten auf diese Fragen, mit dem berechtigten Wunsch, dass derartige Untersuchungen überlegt angestellt werden. Die Reflexion der eigenen Arbeit ist demnach erforderlich, dennoch beeinflussen immer auch eigene Annahmen und Werte das aktuelle Forschungsvorhaben. Dass gerade auch die Werte von Unternehmen dazu führen, dass eine Organisation eine bessere Export Performance vorweist als eine andere, zeigt – Werte wirken. Die Dissertationszeit war geprägt von Werten, die der Unternehmen und meiner eigenen. Die Auseinandersetzung damit ist das Spannende und zugleich Lohnende, was aus ihr resultiert.

Die vorliegende Dissertation widme ich meinen Eltern – sie haben mir stets die Freiräume geschaffen, meinen eigenen Weg zu gehen. Dafür möchte ich ihnen von Herzen danken.

Für die wertvolle Unterstützung in vielen Phasen der Dissertation sowie während des Publikationsprozesses möchte ich mich des Weiteren bedanken bei:

Meinen Dissertationsbetreuern Univ.-Prof. Dr. Helmut Kasper (*Institut für Change Management und Management Development*), Univ.-Prof. Dr. Lutz von Rosenstiel (*Lehrstuhl für Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Ludwig-Maximilians-Universität München und Institut für Change Management und Management Development*) und Univ.-Prof. Dr. Hans A. Wüthrich (*Universität der Bundeswehr München*) sowie Martin Schreier (*Institut für Entrepreneurship und Innovation*), Gerhard Furtmüller, Monika Heinrich, Jürgen Mühlbacher, Barbara Müller, Angelika Schmidt und Martha Schöberl (*Meine KollegInnen am Institut für Change Management und Management Development, WU Wien*) und Andreas Schild (*Diplomand am Institut für Change Management und Management Development*)

Ursula Christine Loisch

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort.....	V
Vorwort	VII
Inhaltsverzeichnis.....	IX
Abbildungsverzeichnis	XIII
Tabellenverzeichnis.....	XV
1. Einleitung	1
1.1 Hintergrund der Arbeit und Zielsetzung	1
1.2 Aufbau der Arbeit.....	3
2. Hintergrund: Export als Form des Internationalisierungsprozesses.....	5
2.1 Definitionen von Internationalisierung	5
2.2 Internationalisierungsentscheidungen	6
2.3 Ursachen der Internationalisierung bei Klein- und Mittelunternehmen.....	7
2.3.1 Einflussfaktoren der Internationalisierung	7
2.3.2 Einstellungen betreffend Internationalisierung	16
2.3.3 Stimuli der Internationalisierung.....	18
2.4 Entscheidungsverläufe der Internationalisierung	21
2.5 Arten der Internationalisierung	23
2.5.1 Definitionen und Arten von Export.....	25
2.5.2 Phasenmodelle des Exports.....	27
2.5.3 Erklärungsansätze und Definitionen von Export Performance	29
3. Klein- und Mittelunternehmen als Untersuchungseinheit.....	33
4. Die theoretische Bezugsgröße Organisationskultur	43
4.1 Zur Entstehung des Konzeptes und Stand der Forschung.....	43
4.2 Definitionen, Charakteristika und Konsequenzen von Organisationskultur.....	51
4.2.1 Definitionen von Organisationskultur	51
4.2.2 Charakteristika von Organisationskultur.....	52
4.2.3 Konsequenzen von Organisationskultur.....	54
4.3 Die Paradigmendiskussion im Rahmen der Organisationskulturforschung.....	59
4.3.1 Social Fact Paradigma versus Social Constructionist Paradigma	64
4.3.2 Interventionisten versus Kulturalisten.....	68
4.3.3 Variablenansatz versus Metapheransatz.....	68
4.3.4 Kritische Würdigung der Paradigmen in der Organisationskulturforschung.....	72
4.4 Perspektiven von Organisationskultur	76

4.5 In between: Forschung zwischen angestammten Paradigmen	80
4.6 Theoretisches Modell: Das Kulturmodell nach Schein	82
4.6.1 Grundannahmen	83
4.6.2 Werte	85
4.6.3 Artefakte	90
4.6.4 Extern gerichtete Aufgaben von Organisationskultur	92
4.6.5 Intern gerichtete Aufgaben von Organisationskultur	94
4.7 Konzeptualisierung und Operationalisierung von bekundeten Werten:	
Das Modell von Denison	98
4.7.1 Entstehung und Entwicklung des Modells	99
4.7.2 Organisationskulturbedingte Merkmale – The Four Cultural Traits	102
4.7.3 Charakteristika der Adaptability	104
4.7.4 Charakteristika der Mission	106
4.7.5 Charakteristika der Consistency	111
4.7.6 Charakteristika des Involvements	113
4.7.7 Die organisationskulturbedingten Merkmale im Spannungsfeld von internem und externem Fokus	116
4.7.8 Begründung der Auswahl des Modells von Denison	117
5. Erklärung der Export Performance durch organisationskulturbedingte Merkmale	121
5.1 Die Forschungsfrage	121
5.2 Theoretische Erklärungsansätze zum Einfluss der organisationskulturbedingten Merkmale auf die Export Performance	121
5.2.1 Adaptability	124
5.2.2 Mission	126
5.2.3 Consistency	127
5.2.4 Involvement	129
5.2.5 Überblick über die entwickelten Hypothesen	131
6. Methodik	133
6.1 Operationalisierung	133
6.1.1 Messung der Export Performance	133
6.1.2 Messung der organisationskulturbedingten Merkmale	136
6.2 Sample	137
6.3 Untersuchungssetting	139
6.4 Überprüfung der Eignung der Methodik	140
6.4.1 Methodischer Hintergrund	141
6.4.2 Prüfung der latenten Konstruktmessung im Rahmen der Untersuchung	143
7. Ergebnisse der Erhebung	147

7.1 Beschreibung des Samples	147
7.2 Beschreibung der Exportquote (abhängige Variable)	151
7.3 Analyse der organisationskulturbedingten Merkmale (unabhängige Variablen).....	151
7.4 Analyse des Zusammenhangs zwischen Exportquote und organisationskulturbedingten Merkmalen (bivariate Korrelationsanalysen).....	153
7.5 Erklärung der Exportquote durch die organisationskulturbedingten Merkmale (multiple Regressionsanalysen).....	154
7.6 Zusammenfassung der Ergebnisse und Implikationen für das Management	158
7.7 Limitationen und zukünftige Forschung	161
8. Zusammenfassung	165
Literaturverzeichnis.....	167

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kapitelüberblick.....	4
Abbildung 2: Einflussfaktoren der Internationalisierung.....	8
Abbildung 3: Motive und Ziele des Unternehmenswachstums	13
Abbildung 4: Arten der Internationalisierung	23
Abbildung 5: Paradigmen der Organisationstheorie	61
Abbildung 6: Führung als unselbstständiger Teil von Organisationskultur.....	64
Abbildung 7: Originäre und derivative Lebenswelt in analytischer Betrachtung	66
Abbildung 8: Levels of culture.....	83
Abbildung 9: Firmenfallstudien	100
Abbildung 10: Model of Cultural Traits	102
Abbildung 11: Überblick über die generierten Hypothesen.....	131
Abbildung 12: Möglichkeiten zur Ermittlung der Export Performance	133
Abbildung 13: Untersuchungssetting	139
Abbildung 14: Ausbildung der Befragten	147
Abbildung 15: Funktion der Befragten	148
Abbildung 16: Zugehörigkeitsdauer.....	148
Abbildung 17: Alter der Organisationen	149
Abbildung 18: Regionale Verteilung des Samples	150
Abbildung 19: Überblick über die angenommenen/abgelehnten Hypothesen.....	155

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick über die Ziele der Internationalisierung	14
Tabelle 2: Variablen des Interstratos Modells.....	15
Tabelle 3: Klassifikation der Exportstimuli	19
Tabelle 4: Parameter im Kontext des Entscheidungsprozesses	22
Tabelle 5: Gegenüberstellung indirekter versus direkter Export	26
Tabelle 6: Phasenmodell des Exports.....	28
Tabelle 7: Empirische Untersuchungen zur Export Performance	32
Tabelle 8: KMU Definition nach EU	35
Tabelle 9: Aufstellung KMU Österreich und EU-19	35
Tabelle 10: Aufstellung der Beschäftigten in KMU Österreich und EU-19	35
Tabelle 11: Definitionen von Organisationskultur.....	52
Tabelle 12: Charakteristika von Organisationskultur.....	54
Tabelle 13: Paradigmen in der Organisationskulturforschung.....	62
Tabelle 14: Gegenüberstellung von Variablen- und Metaphernansatz	71
Tabelle 15: Perspektivendarstellung von Organisationskultur.....	76
Tabelle 16: Medien der symbolischen Vermittlung	91
Tabelle 17: Externe Aufgaben von Organisationskultur.....	94
Tabelle 18: Interne Aufgaben von Organisationskultur	96
Tabelle 19: Die vier organisationskulturbedingten Merkmale.....	104
Tabelle 20: Itemliste	136
Tabelle 21: Deskriptive Statistik – Exportquote 2000	137
Tabelle 22: ANOVA – Exportquote 2000.....	138
Tabelle 23: Deskriptive Statistik – Exportquote 2002	138
Tabelle 24: ANOVA – Exportquote 2002.....	138
Tabelle 25: Reliabilitäts- und Validitätskriterien der exploratorischen Faktorenanalyse	142
Tabelle 26: Reliabilitäts- und Validitätskriterien der konfirmatorischen Faktorenanalyse ...	143
Tabelle 27: Ergebnisse der exploratorischen Faktorenanalyse	144
Tabelle 28: Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse.....	145
Tabelle 29: χ^2 -Differenztest	145
Tabelle 30: Beschreibung der Befragten	150
Tabelle 31: Beschreibung der Organisationen	150
Tabelle 32: Detailergebnisse der Exportquoten und –daten.....	151
Tabelle 33: Korrelationsmatrix der Erklärungsstrukture.....	152
Tabelle 34: Korrelation zwischen Exportquoten 2000, 2002 und den Erklärungsansätzen... 153	
Tabelle 35: Ergebnisse der OLS Regression Schätzungen	156