

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Herausgeber.....	V
Preface of the Editors	VII
Geleitwort.....	IX
Vorwort.....	XI
Inhaltsverzeichnis	XIII
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Abbildungsverzeichnis	XXI
Tabellenverzeichnis	XXIII
Zusammenfassung.....	XXV
Abstract.....	XXVII
1. Einführung in die Problemstellung.....	1
1.1 Möglichkeit der Umsetzung grundlegender Unternehmensziele durch Internationalisierungsaktivitäten.....	1
1.2 Bedeutung strategischer Akteure in Unternehmen und die Rolle von Führungswechseln als Initialkraft einer Neuausrichtung	3
1.3 Defizitäre Erforschung des Einflusses von Führungswechseln auf Internationalisierungsprozesse	5
1.4 Zielsetzung und Struktur der Untersuchung.....	8
2. Konzepte der Unternehmensdynamik und theoretische Grundlagen der Internationalisierungsprozesse von Unternehmen	12
2.1 Typologien von Unternehmensentwicklungs- und -wandelmodellen.....	13
2.1.1 Evolutionsbasierte Unternehmensentwicklung	17
2.1.2 Dialektische Theorie als Erklärungsmechanismus der Unternehmensentwicklung	20
2.1.3 Unternehmensentwicklung in Form eines Lebenszyklus	22
2.1.4 Teleologische Prozessmodelle	24
2.2 Zentrale Einzeltheorien zur Schaffung eines grundlegenden Verständnisses bedeutender Internationalisierungsprozessstheorien	27

2.2.1 Begründung von Inflexibilität und eingeschränkter Entscheidungsfreiheit mithilfe des Pfadabhängigkeitskonzepts	27
2.2.2 Quantum-View-Ansatz nach Miller & Friesen (1984).....	31
2.3 Internationalisierung von Unternehmensaktivitäten als spezielle Form der Unternehmensentwicklung.....	35
2.3.1 Betrachtung der Internationalisierung als stetiger Stufenprozess.....	36
2.3.1.1 Internationalisierungsprozesstheorie der Uppsala-Schule nach Johanson & Vahlne (1977).....	36
2.3.1.2 Internationalisierungsprozessmodell der Helsinki-Schule nach Luostarinen (1979).....	51
2.3.2 Internationalisierungsprozess im Spannungsfeld zwischen Evolution und Revolution.....	57
2.3.2.1 GAINS-Ansatz nach Macharzina & Engelhard (1991)	57
2.3.2.2 Drei-E-Konzept nach Kutschker, Bäurle & Schmid (1997) als Synthese konträrer Internationalisierungsprozess- ansätze	63
2.3.3 Forschungsleitendes Verständnis des Internationalisierungs- prozesses unter besonderer Berücksichtigung des Internationalisierungsrhythmus.....	70
2.4 Zwischenfazit des zweiten Kapitels.....	79
3. Theoretische Grundlagen zur Rolle des strategischen Akteurs als maßgeblicher Gestalter in Unternehmen und zum Einfluss von Führungswechseln im Rahmen der Unternehmensentwicklung	81
3.1 Theoretische Ansätze zum Einfluss strategischer Akteure und deren Entscheidungsverhalten.....	82
3.1.1 Prinzipal-Agent-Ansatz und Handlungsprämisse der tendenziell vollständigen Rationalität strategischer Akteure als Ausgangskonzept.....	82
3.1.2 Realitätsgetreues Modell des Individuums im Mittelpunkt: Erweiterung rationalitätsbasierter Ansätze durch die Integration verhaltenswissenschaftlicher Aspekte.....	84
3.1.2.1 Konzept der begrenzten Rationalität nach Simon (1947)	85

3.1.2.2 Behavioral Theory of the Firm nach Cyert & March (1963)	87
3.1.2.3 Theorie der strategischen Wahl nach Child (1972)	89
3.1.2.4 Prospect Theory nach Kahneman & Tversky (1979)	93
3.1.2.5 Upper-Echelons-Ansatz nach Hambrick & Mason (1984)	96
3.2 Vorstandsvorsitzender oder Vorstand: Unipersonale vs. multipersonale Betrachtungsoption unter Berücksichtigung der Besonderheit des deutschen Kontexts	102
3.2.1 Merkmale des deutschen dualistischen Unternehmensver- fassungsmodells sowie Unterschiede zwischen deutschem Vorstandsvorsitzenden und US-amerikanischem CEO	102
3.2.2 Faktische Dominanz des Vorstandsvorsitzenden hinsichtlich unternehmerischer Entscheidungen trotz Kollegialprinzips	107
3.2.3 Einflussfaktoren des Handlungsspielraums von Vorstandsvor- sitzenden unter besonderer Berücksichtigung der Eigentums- konzentration – Theoretische und empirische Befunde	111
3.3 Führungswechsel als Einflussgröße des Unternehmensgeschehens – Identifikation theoretischer Ansätze und empirischer Erkenntnisse	116
3.3.1 Circulation-of-Power-Modell nach Ocasio (1994)	118
3.3.2 Herstellung eines Umwelt-Unternehmens-Fits als Intention von Führungswechseln	121
3.3.3 Empirische Befunde zu den Folgen von Führungswechseln	123
3.4 Amtsdauer und Rekrutierungsart von Vorstandsvorsitzenden als weitere untersuchungsrelevante akteursbezogene Einflussgrößen der Unternehmensentwicklung	126
3.4.1 Theoretische und empirische Erkenntnisse zu den Folgen der Länge der Amtsdauer einer Führungsperson	126
3.4.2 Theoretische und empirische Erkenntnisse zu den Folgen der internen oder externen Rekrutierung einer Führungsperson	130
3.5 Zwischenfazit des dritten Kapitels	133

4. Konzeptualisierung eines theoretischen Bezugsrahmens, Modellkonstruktion und Hypothesenableitung zur Analyse der Problemstellung	136
4.1 Synthese zweier Forschungsstränge: Befunde der Internationalisierungsforschung unter impliziter und expliziter Berücksichtigung der Führungsperson	137
4.1.1 Verhaltenstheorie nach Aharoni (1966) als Impulsgeber	137
4.1.2 Forschungsergebnisse zur Gestaltung der Internationalisierungsentscheidung sowie des -prozesses durch den strategischen Akteur und Konkretisierung der Forschungslücke	142
4.1.3 Transformation der Erkenntnisse in einen konzeptionellen Bezugsrahmen	148
4.2 Aufbau des Untersuchungsmodells und Hypothesenableitung	149
4.2.1 Hypothesen zum Einfluss der Häufigkeit von Führungswechseln	152
4.2.2 Hypothesen zum Einfluss der Amtsdauer der Führungsperson	156
4.2.3 Hypothesen zum Einfluss interner bzw. externer Rekrutierung	160
4.2.4 Moderierender Einfluss der Eigentumskonzentration und Rekrutierungsart	163
4.2.4.1 Hypothesen zum moderierenden Einfluss der Eigentumskonzentration auf den Handlungsspielraum einer Führungsperson	164
4.2.4.2 Hypothesen zum moderierenden Einfluss der Rekrutierungsart der Führungsperson	166
4.3 Zwischenfazit des vierten Kapitels	167
5. Methodische Vorgehensweise, empirische Auswertung und Interpretation der Ergebnisse	168
5.1 Zielsetzung der empirischen Untersuchung und konzeptionelle Überlegungen zur Wahl der Untersuchungsmethode	168
5.2 Auswahl der Stichprobe	169
5.3 Vorgehensweise bei der Datenerhebung und Beschreibung der Datenherkunft	173
5.4 Konzeption und Spezifizierung der Variablen des Untersuchungsmodells	176

5.4.1	Operationalisierung der abhängigen Variablen	177
5.4.2	Operationalisierung der unabhängigen Variablen	180
5.4.3	Operationalisierung der Kontrollvariablen	182
5.5	Deskriptive Ergebnisse der empirischen Erhebung	185
5.6	Hypothesenprüfung mittels Panelregression	192
5.6.1	Methodische Grundlagen der Regressionstechnik	193
5.6.2	Überprüfung der Regressionsvoraussetzungen	195
5.6.3	Empirische Ergebnisse der Regressionsanalyse	199
5.6.3.1	Korrelationsmatrix und Diskussion der Zusammenhänge....	199
5.6.3.2	Pooled-OLS-Regression zur Analyse von Modell 1 und Modell 2	201
5.6.3.3	Fixed-Effects-Panelregression zur Analyse von Modell 1 und Modell 2	206
5.6.3.4	Random-Effects-Panelregression zur Analyse von Modell 1 und Modell 2.....	209
5.6.3.5	Konsolidierung der Erkenntnisse der unterschiedlichen Regressionsverfahren.....	212
5.6.3.6	Prüfung der Hypothesen zum Internationalisierungsgrad auf Basis der Fixed-Effects-Panelregression	215
5.6.3.7	Prüfung der Hypothesen zum Internationalisierungs- rhythmus auf Basis der Fixed-Effects-Panelregression	217
5.7	Zusammenfassung und Diskussion der Untersuchungsergebnisse.....	218
6.	Schlussbetrachtung und Ausblick	225
6.1	Implikationen für Forschung und Praxis.....	225
6.2	Selbstkritische Analyse der Arbeit und Grenzen der Argumentation.....	229
6.3	Schlussbemerkung	232
	Literaturverzeichnis	235

Fluktuation an der Unternehmensspitze
Analyse der Auswirkungen auf die Internationalisierung
von Unternehmen

Elosge, C.

2016, XXVII, 289 S. 36 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-13430-3