

Unternehmerisches Personalmanagement
Hrsg.: Karl-Friedrich Ackermann und Dieter Wagner

Carolin K. Eckert

Wissenstransfer im Auslandsentsendungsprozess

Eine empirische Analyse der Rolle des
Expatriates als Wissenstransfer-Agent



RESEARCH

Carolin K. Eckert

Wissenstransfer im Auslandsentsendungsprozess

GABLER RESEARCH

Unternehmerisches Personalmanagement

Herausgegeben von
Professor Dr. Karl-Friedrich Ackermann
Universität Stuttgart
und Professor Dr. Dieter Wagner
Universität Potsdam

Unternehmerisches Personalmanagement ist Kernstück eines ganzheitlich angelegten Change Management, das durch diese Schriftenreihe neue Impulse erfahren soll.

Die Reihe bietet ein Forum für theoriegeleitete, praxisorientierte Arbeiten, die der Weiterentwicklung des Personalmanagements im globalen Wettbewerb dienen und zur Lösung von Implementierungsproblemen in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen beitragen. Entscheidend ist, dass das Potenzial des Personalmanagements zur Sicherung dauerhafter Wettbewerbsvorteile und damit zum Erhalt von Arbeitsplätzen erkannt und in Abstimmung mit anderen Teilbereichen der Unternehmensführung optimal genutzt wird. Dabei fällt der Personalabteilung eine entscheidende Rolle als Change Agent und internes Kompetenzzentrum zu.

Carolin K. Eckert

Wissenstransfer im Auslandsentsendungsprozess

Eine empirische Analyse der Rolle des
Expatriates als Wissenstransfer-Agent

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Karl-Friedrich Ackermann



RESEARCH

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 Universität Stuttgart, 2009

D 93

1. Auflage 2009

Alle Rechte vorbehalten

© Gabler | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2009

Lektorat: Claudia Jeske | Britta Göhrisch-Radmacher

Gabler ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.gabler.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: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier
Printed in Germany

ISBN 978-3-8349-2075-1

Für meine Eltern

Geleitwort

Wissen wird im globalisierten Wettbewerb zunehmend zu einer strategischen Ressource. Es ermöglicht Unternehmen, sich nachhaltig von Konkurrenten zu differenzieren und eine eigene strategische Nische zu erobern. Vor diesem Hintergrund ist die gezielte globale Verteilung von Wissen innerhalb der Unternehmen unerlässlich, da nur so ein Wettbewerbsvorteil auf allen internationalen Märkten realisiert werden kann. Sie ist Grundvoraussetzung, um das Investment in die Entwicklung von Wissen schnellstmöglich zu amortisieren. Ein zentrales Instrument des internationalen Wissenstransfers ist die Auslandsentsendung von Mitarbeitern. Deutsche Unternehmen greifen auf diese Möglichkeit des Wissenstransfers vor allem dann zurück, wenn es um den Transfer von implizitem Wissen geht.

Die Autorin der vorliegenden Studie, Carolin Eckert, hat den Wissenstransfer im Auslandsentsendungsprozess genauer untersucht und festgestellt, dass der Wissenstransfer mittels Expatriates noch vergleichsweise wenig koordiniert und daher wenig effektiv und effizient erfolgt. Die besondere Problematik besteht darin, dass die Auslandsentsendung zu den kostenintensivsten Transfermechanismen überhaupt gehört. Ziel der Studie ist es, Ansatzpunkte für eine Verbesserung des Wissenstransfers aufzuzeigen. Folgerichtig steht die Identifikation der Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer, der durch die Expatriates geleitet wird, im Mittelpunkt des Interesses. Der Wissenstransfer wird dabei phasenspezifisch während und nach der Entsendung untersucht, desweiteren anhand der Transferrichtung zwischen Expatriate, Stammhaus und Auslandseinheit. Diese Vorgehensweise ermöglicht es der Autorin, die einzelnen Einflussfaktoren in differenzierter Weise empirisch zu prüfen und darüber hinaus erste Ansätze für deren praktische Gestaltung abzuleiten. Die Ergebnisse bieten den Unternehmen praktikable Möglichkeiten, um den Wissenstransfer durch Expatriates besser zu gestalten.

Die von Carolin Eckert identifizierten Einflussfaktoren stellen eine gute Grundlage für weiterführende Untersuchungen dar, weshalb die Arbeit Wissenschaftlern und Studenten, die sich mit der Thematik des Wissenstransfers sowie der Auslandsentsendung befassen, zu empfehlen ist. Die Ansätze zur Gestaltung der Einflussfaktoren, die auf den Wissenstransfer von Auslandsentsandten wirken, stellen für Praktiker eine große Bereicherung dar, da sie erste Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, den Wissenstransfer zu verbessern und wissenschaftliche Erkenntnisse mit praktischer Relevanz auf gelungene Weise verbinden. Die Arbeit kann somit auch Praktikern mit Aufgabengebieten aus den Bereichen des Personal- und Wissensmanagements ans Herz gelegt werden.

Vorwort

Die vorliegende Arbeit entstand als Dissertationsschrift während meiner Tätigkeit am Lehrstuhl für Personalmanagement der Universität Stuttgart sowie der OECD in Paris.

Viele Menschen haben mit ihrem Wissen, ihrer Kritik und ihrer Freundschaft das Entstehen dieser Arbeit unterstützt. Dafür, dass sie mir geholfen haben meine Gedanken für diese Arbeit zu ordnen, bedanke ich mich.

An erster Stelle gebührt mein Dank meinem akademischen Lehrer und Doktorvater Univ.-Prof. Dr. Karl-Friedrich Ackermann. Seine Betreuung dieser Arbeit, die konstruktiv-kritischen Anregungen sowie sein Vertrauen haben mich immer wieder angespornt. Mein Dank gilt auch Herrn Univ.-Prof. Dr. Michael Reiß für die freundliche Übernahme des Zweitgutachtens und seine Bereitschaft, sich auf meine Gedanken einzulassen.

Die enge Zusammenarbeit mit der Praxis hat meine Dissertation in dieser Form erst ermöglicht. Deshalb geht mein aufrichtiger Dank an Herrn Dieter Schernstein sowie Herrn Uwe Ritsch, die mir Türen geöffnet und Einblicke gewährt haben. Mein besonderer Dank gilt allen Untersuchungsteilnehmern, die bereitwillig ihr Wissen an mich transferiert und mit ihrem Einsatz zum Erkenntnisgewinn der Arbeit beigetragen haben.

Ich hatte das große Glück, dass mein privates Umfeld mir nicht nur die Kraft für das Weiterkommen gegeben, sondern mich auch wissenschaftlich unterstützt hat.

Hier gilt mein größter Dank für intensive fachliche Diskussionen Dr. Sven Eckert, meinem Mann, und seinem ewigen Optimismus der mir in so manch schwieriger Phase weiterhalf. Besonderer Dank gebührt ebenfalls Kathrin Silber, Dr. Michael Schön, Dr. Gordon Müller-Seitz sowie Stefanie Eisele für zahlreiche konstruktive Diskussionen und kritische Anmerkungen sowie für ihre Freundschaft.

Ebenfalls danke ich meiner Schwester Stefanie sowie meinen Eltern Jürgen und Angelika für die intensive Auseinandersetzung mit meiner Arbeit. Meinen Eltern, die mich stets ermutigt haben meinen eigenen Weg zu gehen, ist diese Arbeit gewidmet. Dank gebührt auch Barbara und Egenhard für ihre stets liebevolle Unterstützung.

New York, im August 2009

Carolin Karin Eckert

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	XI
Abbildungsverzeichnis	XV
Abkürzungsverzeichnis	XVII
Zusammenfassung	XIX
Summary	XXI
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangssituation und Problemidentifikation	1
1.2 Resultierende Zielsetzung	2
1.3 Wissenschaftstheoretische Einordnung	5
1.4 Auswahl der Forschungsmethodik	8
1.5 Vorgehensweise im Rahmen der Arbeit	11
2 Theoretische und konzeptionelle Grundlagen	15
2.1 Auslandsentsendung	15
2.1.1 Internationalisierung der Unternehmenstätigkeit	15
2.1.2 Begriffsabgrenzung und Definitionen	19
2.1.3 Rahmenbedingungen der Auslandsentsendung	22
2.1.3.1 Entsendungsarten	22
2.1.3.2 Phasen des Entsendungsprozesses	23
2.1.3.3 Abbruch der Auslandsentsendung	34
2.1.3.4 Erfolgsfaktoren einer Auslandsentsendung	36
2.1.4 Ziele, die Unternehmen mit Auslandsentsendungen verfolgen	38
2.1.5 Bedeutung der Auslandsentsendung für Mitarbeiter	40
2.2 Grundlagen des Wissenstransfers	42
2.2.1 Begriffsabgrenzung und Definitionen	42
2.2.1.1 Wissen	43
2.2.1.2 Wissen als nachhaltiger Wettbewerbsvorteil	44
2.2.1.3 Wissensarten	45
2.2.1.4 Wissenstransfer	49
2.2.2 Das Verständnis von Wissenstransfer im Rahmen der Arbeit	57
2.2.3 Einflussfaktoren des Wissenstransfers	57
2.2.4 Wissenstransfer im Kontext der Internationalisierung der Unternehmenstätigkeit	71
2.3 Der Expatriate als Wissenstransfer-Agent im Auslandsentsendungsprozess	73

2.4 Grundverständnis des Wissenstransfers im Auslandsentsendungsprozess	76
2.4.1 Phase 1: Vorbereitung	78
2.4.2 Phase 2: Entsendung	78
2.4.3 Phase 3: Rückkehr	79
3 Modellbildung	81
3.1 Ableitung der Modellvariablen	81
3.2 Erarbeitung der Modelle sowie Ableitung der Modellhypothesen	90
3.2.1 Modell Wissenstransfer vom Expatriate zum Stammhaus während der Entsendung	90
3.2.2 Modell Wissenstransfer von der Auslandseinheit zum Expatriate während der Entsendung	94
3.2.3 Modell Wissenstransfer vom Expatriate zur Auslandseinheit während der Entsendung	97
3.2.4 Modell Wissenstransfer vom Expatriate zum Stammhaus nach der Rückkehr	100
3.2.5 Modell Wissenstransfer vom Expatriate zur Auslandseinheit nach der Rückkehr	103
4 Forschungsdesign	107
4.1 Datenerhebung	107
4.1.1 Interviews als Datenerhebungsmethode	107
4.1.2 Gütekriterien der Datenerhebung	109
4.2 Forschungsprogramm	112
4.2.1 Pretest	113
4.2.2 Auswahl der Erhebungsstichprobe	114
4.2.3 Aufbau des Fragebogens und Durchführung der Untersuchung	115
4.3 Zwischenfazit	118
5 Empirische Analyse des Wissenstransfers während des Auslandsentsendungsprozesses	119
5.1 Deskriptive Analyse	120
5.1.1 Rahmendaten der Expatriates und der Entsendungen	120
5.1.2 Deskriptive Analyse der Vorbereitung	122
5.1.3 Deskriptive Analyse der Entsendung	125
5.1.4 Deskriptive Analyse der Rückkehr	132
5.2 Quantitative Analyse	134
5.2.1 Einführung der Korrelations- und Regressionsanalyse	134
5.2.1.1 Die Korrelationsanalyse	134
5.2.1.2 Die Regressionsanalyse	134
5.2.1.3 Evaluation der quantitativen Ergebnisse	135

5.2.2 Ergebnisse der quantitativen Prüfung der Hypothesen	137
5.2.2.1 Analyse des Modells Wissenstransfer vom Expatriate zum Stammhaus während der Entsendung	138
5.2.2.2 Analyse des Modells Wissenstransfer von der Auslandseinheit zum Expatriate während der Entsendung	141
5.2.2.3 Analyse des Modells Wissenstransfer vom Expatriate zur Auslandseinheit während der Entsendung	144
5.2.2.4 Analyse des Modells Wissenstransfer vom Expatriate zum Stammhaus nach der Rückkehr	147
5.2.2.5 Analyse des Modells Wissenstransfer vom Expatriate zur Auslandseinheit nach der Rückkehr	151
5.3 Qualitative Analyse	154
5.3.1 Einführung der Inhaltsanalyse	156
5.3.2 Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse	163
5.3.2.1 Offenheit und Lernwille des Wissensempfängers	163
5.3.2.2 Motivation des Wissenssenders	165
5.3.2.3 Treue und Verbundenheit	165
5.3.2.4 Interaktion	166
5.3.2.5 Beziehung	168
5.3.2.6 Unternehmenskultur	169
5.3.2.7 Kulturelle Distanz	171
5.3.2.8 Machtaspekte	172
5.3.2.9 Anreizsysteme	173
5.4 Kombination der quantitativen und qualitativen Ergebnisse	175
6 Empfehlungen zur Gestaltung des Wissenstransfers im Auslandsentsendungsprozess	179
6.1 Gestaltungsempfehlungen der Einflussfaktoren	179
6.2 Gestaltungsmöglichkeiten des Personalmanagements	192
6.2.1 Personalwirtschaftliche Aufgaben des Vorgesetzten	192
6.2.2 Aufgaben des Personalmanagements	194
7 Schlussbetrachtung	199
7.1 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse	199
7.2 Limitation der Untersuchung und zukünftiger Forschungsbedarf	206
Anhang A: Weitere statistische Ergebnisse	209
Anhang B: Fragebogen der Untersuchung	213
Anhang C: Kodierleitfaden	223
Literaturverzeichnis	225

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.1: Ziele der Arbeit	5
Abb. 1.2: Forschungslogischer Ablauf.....	13
Abb. 2.1: Das Kulturschock-Modell	28
Abb. 2.2: Klassifikationsansätze für Wissen.....	46
Abb. 2.3: Möglichkeiten des Wissenstransfers	52
Abb. 2.4: Phasen des Wissenstransfers	55
Abb. 2.5: Grundverständnis des Wissenstransfers mittels Entsandte	77
Abb. 2.6: Grundverständnis des Wissenstransfers durch Expatriates - Phase 1: Vorbereitung	78
Abb. 2.7: Grundverständnis des Wissenstransfers durch Expatriates - Phase 2: Entsendung	79
Abb. 2.8: Grundverständnis des Wissenstransfers durch Expatriates - Phase 3: Rückkehr...	80
Abb. 3.1: Ableitung der abhängigen Variablen der Untersuchung unter Berücksichtigung der Entsendungsphasen	82
Abb. 3.2: Identifikation und Systematisierung der Einflussfaktoren	89
Abb. 3.3: Modell der Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer während der Entsendung vom Expatriate zum Stammhaus	94
Abb. 3.4: Modell der Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer während der Entsendung von der Auslandseinheit zum Expatriate	97
Abb. 3.5: Modell der Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer während der Entsendung vom Expatriate zur Auslandseinheit.....	100
Abb. 3.6: Modell der Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer nach der Rückkehr vom Expatriate zum Stammhaus	102
Abb. 3.7: Modell der Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer nach der Rückkehr vom Expatriate zur Auslandseinheit.....	105
Abb. 4.1: Rahmendaten der untersuchten Unternehmen.....	114
Abb. 5.1: Übersicht der Analyseverfahren und ihre Nutzung im Forschungsdesign.....	119
Abb. 5.2: Rahmendaten der Gastländer sowie der Aufenthaltsdauer.....	121
Abb. 5.3: Rahmendaten der Tätigkeitsbereiche und der beruflichen Situation im Ausland.	122
Abb. 5.4: Vorbereitungsmaßnahmen auf den Auslandseinsatz.....	123
Abb. 5.5: Einschätzung der Vorbereitung auf den Auslandseinsatz	124
Abb. 5.6: Überblick über die Ziele der Auslandsentsendung.....	125
Abb. 5.7: Wohlbefinden der Entsandten im Ausland	126
Abb. 5.8: Merkmale, die nach Meinung der Entsandten den Wissenstransfer beeinflussen.	127
Abb. 5.9: Soll-Ist-Abweichungen der Rahmenfaktoren des Wissenstransfers	129
Abb. 5.10: Wissenstransfer der Expatriates während der Entsendung.....	130

Abb. 5.11: Wissensnachfrage während der Entsendung	131
Abb. 5.12: Treue und Verbundenheit zu Stammhaus und Auslandseinheit während der Entsendung	132
Abb. 5.13: Wissenstransfer der Expatriates nach der Rückkehr	133
Abb. 5.14: Zufriedenheit der Expatriates mit dem Wissenstransfer	133
Abb. 5.15: Zweistufiges Evaluationsschema für die quantitative Analyse	137
Abb. 5.16: Korrelationsanalyse des Wissenstransfers vom Expatriate zum Stammhaus während der Entsendung	139
Abb. 5.17: Regressionsanalyse des Wissenstransfers vom Expatriate zum Stammhaus während der Entsendung	140
Abb. 5.18: Korrelationsanalyse des Wissenstransfers von der Auslandseinheit zum Expatriate während der Entsendung	142
Abb. 5.19: Regressionsanalyse des Wissenstransfers von der Auslandseinheit zum Expatriate während der Entsendung	143
Abb. 5.20: Korrelationsanalyse des Wissenstransfers vom Expatriate zur Auslandseinheit während der Entsendung	145
Abb. 5.21: Regressionsanalyse des Wissenstransfers vom Expatriate zur Auslandseinheit während der Entsendung	146
Abb. 5.22: Korrelationsanalyse des Wissenstransfers vom Expatriate zum Stammhaus nach der Rückkehr	149
Abb. 5.23: Regressionsanalyse des Wissenstransfers vom Expatriate zum Stammhaus nach der Rückkehr	150
Abb. 5.24: Korrelationsanalyse des Wissenstransfers vom Expatriate zur Auslandseinheit nach der Rückkehr	152
Abb. 5.25: Regressionsanalyse des Wissenstransfers vom Expatriate zur Auslandseinheit nach der Rückkehr	153
Abb. 5.26: Ablaufmodell der Inhaltsanalyse	157
Abb. 5.27: Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Analyse in der Übersicht	175
Abb. 7.1: Ergebnisse Einflussfaktor Offenheit und Lernwille des Wissensempfängers (OL)	201
Abb. 7.2: Ergebnisse Einflussfaktor Motivation des Wissenssenders (MW)	202
Abb. 7.3: Ergebnisse Einflussfaktor Treue und Verbundenheit (TV)	202
Abb. 7.4: Ergebnisse Einflussfaktor Interaktion (In)	202
Abb. 7.5: Ergebnisse Einflussfaktor Beziehung (Be)	203
Abb. 7.6: Ergebnisse Einflussfaktor Unternehmenskultur (Uk)	203
Abb. 7.7: Ergebnisse Einflussfaktor Kulturelle Distanz (KD)	203
Abb. 7.8: Ergebnisse Einflussfaktor Machtaspekte (Ma)	204
Abb. 7.9: Ergebnisse Einflussfaktor Anreizsysteme (An)	204
Abb. 7.10: Übersicht der Gestaltungsempfehlungen	205

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
ABWL	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre
BSC	Balanced Scorecard
bspw	beispielsweise
i. d. R.	in der Regel
MA	Mitarbeiter/innen
MNU	Multinationale Unternehmung
max.	maximal
mind.	mindestens
m.V.a.	mit Verweis auf
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
o. Jg.	ohne Jahrgang
o. O.	ohne Ort
o. V.	ohne Verfasser

Zusammenfassung

Durch die fortschreitende Internationalisierung der Unternehmenstätigkeit gewinnt der Transfer von Wissen über Ländergrenzen hinweg zunehmend an Bedeutung. Die Herausforderung der internationalen Unternehmen besteht dabei darin, das eigene Wissen innerhalb der Organisation auch über Ländergrenzen hinweg zu transferieren und anderen Teileinheiten zugänglich zu machen. Die Aufgabe des Transfers, insbesondere von implizitem Wissen, wird zunehmend durch Auslandsentsandte wahrgenommen. Diesen fällt dadurch die Rolle eines Wissenstransfer-Agenten zu, indem sie Wissen zwischen Stammhaus und Auslandseinheit übermitteln. Bisher fehlt es allerdings an einem klaren Verständnis wie der Wissenstransfer eines Auslandsentsandten abläuft. Es mangelt an Informationen über die Stärke der Wissensströme, die Art des transferierten Wissens sowie die relevanten Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer während einer Auslandsentsendung. Letztlich fehlt auch eine Analyse dieses Transfers in den Phasen der Auslandsentsendung, anhand derer der Wissenstransfer einer Steuerung zugänglich gemacht werden. Diese Problembereiche bilden den Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit. Die darin erzielten Ergebnisse basieren im Wesentlichen auf drei Säulen: erstens auf einer Literaturanalyse, zweitens auf einer empirischen quantitativen Analyse sowie drittens auf einer empirischen qualitativen Analyse.

Bedeutende Ergebnisse der Arbeit sind zunächst die Analyse der Rolle des Auslandsentsandten als Wissenstransfer-Agent und der damit verbundenen Wissensströme zwischen den Unternehmenseinheiten. Hierzu erfolgten die Erarbeitung eines begrifflichen Bezugsrahmens sowie die Identifikation von allgemeinen Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer anhand einer Literaturanalyse. Daran anschließend konnte die Rolle des Expatriates als Wissenstransfer-Agent einer Ausarbeitung zugänglich gemacht werden, anhand derer die Besonderheiten dieser Funktion herausgearbeitet wurden. Aufbauend darauf erfolgte eine Analyse des Kontextes, in welchem der Wissenstransfer im Rahmen einer Auslandsentsendung stattfindet. Dabei wurde ein Grundverständnis des Wissenstransfers durch den Auslandsentsandten erarbeitet und anhand dessen im weiteren Verlauf ein Modell abgeleitet. Hierzu wurden die Wissenstransfermöglichkeiten im Rahmen einer Auslandsentsendung erörtert und, aufgrund des Kontextes des Auslandsentsendungsprozesses, in drei Phasen untergliedert: Vorbereitung, Entsendung und Rückkehr. Für diese wurden mögliche Wissenstransferrichtungen identifiziert. Das zentrale Ergebnis der Arbeit stellt die empirische Identifikation von Einflussfaktoren dar, die auf den Wissenstransfer während des Auslandsentsendungsprozesses wirken. Hierfür wurde ein Analysemodell, aufbauend auf den erarbeiteten theoretischen Grundlagen, entwickelt. Als erster Schritt wurden die fünf relevanten Wissenstransferarten anhand der Transferrichtung und der Phase im Entsendungsprozess systematisiert und als abhängige Variablen der Untersuchung definiert. Als zweiter Schritt wurden die Einflussfaktoren auf eben diese Wissenstransferarten als unabhängige Variablen in das Modell integriert und diese

auf den Kontext der Auslandsentsendung übertragen. Anhand dieser Ausarbeitung konnten letztlich fünf Teilmodelle erarbeitet werden für die jeweils angepasste Hypothesen abgeleitet wurden. Diese erarbeiteten Modelle wurden einer empirischen Untersuchung unterzogen, um deren Aussagegehalt zu erhöhen. Hierfür wurde das Interview als Datenerhebungsmethode gewählt und Auslandsentsandte von zwei ausgewählten Unternehmen befragt. Die Analyse setzte sich aus einer quantitativen (Korrelations- und Regressionsanalyse) sowie einer qualitativen Analyse (qualitative Inhaltsanalyse) zusammen. Dadurch wurde sichergestellt, dass neben der Prüfung der Hypothesen auch vertiefende sowie explorative Erkenntnisse gewonnen werden konnten.

Die Bedeutung der identifizierten Einflussfaktoren unterscheidet sich teilweise erheblich voneinander. Als besonders relevant konnten die Einflussfaktoren Offenheit und Lernwille des Wissensempfängers, die Interaktion der Beteiligten sowie die Beziehung zwischen den Unternehmenseinheiten identifiziert werden. In ihrer Bedeutung überschätzt wurden die Einflussfaktoren Motivation des Wissenssenders sowie die Treue und Verbundenheit der Auslandsentsandten zu den Unternehmenseinheiten. Aufbauend auf diesen Ergebnissen konnten für jeden Einflussfaktor entsprechende Gestaltungsempfehlungen abgeleitet werden.

Zusammenfassend lassen sich folgende Beiträge der vorliegenden Arbeit identifizieren: Relevante Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer der Expatriates konnten identifiziert und empirisch fundiert werden. Anhand der erarbeiteten Modelle wurden darüber hinaus Gestaltungsempfehlungen für die Praxis sowie Ansatzpunkte für die weitere Forschung aufgezeigt.

Summary

As a result of the ongoing internationalization of companies the transfer of knowledge across borders becomes increasingly important. The challenge of these international firms consists therefore of transferring their own knowledge within the organization and across borders and to grant access to all subsidiaries. The transfer of knowledge itself, especially the transfer of tacit knowledge, is increasingly supported by expatriates. They thus act as knowledge-transfer-agents, transferring it between headquarters and subsidiaries.

Up to now a clear comprehension of how the knowledge transfer of an expatriate takes place is lacking. There is a shortcoming of information about the size of knowledge flows, the nature of the transferred knowledge as well as relevant factors which influence the transfer of knowledge during foreign assignments. At the very last an analysis of the transfer of knowledge during the different stages of an international assignment is missing, which would enable the management of the transfer itself.

The mentioned problem areas are the starting point of this work. The findings of this thesis are substantially based on three pillars: firstly a literature analysis, secondly an empirical quantitative analysis as well as thirdly an empirical qualitative analysis. The main findings are at first the analysis of the role of the expatriate as knowledge-transfer-agent and the related knowledge flows between the agent and the different units. This was achieved by establishing a conceptual framework as well as the identification of general factors which influence the knowledge transfer; the latter by means of a literature analysis. Subsequently the role of the expatriate as knowledge-transfer-agent could be analyzed and the special functions of this role were described. Based on this, an analysis of the context in which an international knowledge transfer via expatriation takes place was conducted. Thereby a basic comprehension of the knowledge transfer of an expatriate was compiled and a corresponding model derived. Possibilities of knowledge transfer during expatriation were discussed and a breakdown into the three phases of an international assignment was conducted: preparation, posting and repatriation. For each stage possible directions of knowledge flows were identified. The main finding of the work is the empirical identification of factors which drive the knowledge transfer during the process of the international assignment. Based on the compiled theoretical material a model to analyze the drivers was developed. As a first step, five relevant knowledge transfers were distinguished based on the direction of the knowledge flow and the stage of the assignment. They were set as dependent variables. As second step the proposed driving forces were included into the model. They were integrated as independent variables and adjusted to the context of international assignments. The results were five different models showing the potential driving forces of knowledge transfers. For each of these the related hypotheses were established. The five models were tested empirically in order to substantiate their propositions. In order to do so the interview was chosen as method to collect data and expatriates from two

selected companies were used as source. The data analysis combines two types of quantitative methods, an analysis of correlation and of regression. Furthermore a content analysis as qualitative method was used. Thereby additional results such as in-depth and explorative information were obtained. The importance of the identified driving forces varies from one another. The following factors are particularly important for the knowledge transfer of expatriates: openness of the recipient towards learning and knowledge, interaction of the sender and recipient, as well as the overall relationship between headquarters and subsidiary. Overrated factors in regard to their influence towards knowledge transfer are the following: motivation of the knowledge sender as well as the allegiance of the expatriate towards the units. Based on these findings proposals to improve the management of expatriation are made.

In summary the contributions of the work are as follows: relevant driving factors of knowledge transfer during expatriation are identified and empirically evaluated. On the basis of five knowledge transfer models recommended proposals to improve expatriation practice, as well as further research needs are given.

1 Einleitung

1.1 Ausgangssituation und Problemidentifikation

Für Unternehmen, die sich zunehmend mit einem globalen Wettbewerbsumfeld konfrontiert sehen, wird die Internationalisierung ihrer Geschäftstätigkeit zu einem der entscheidenden Erfolgsfaktoren.¹ Wesentlich dafür ist die Fähigkeit, auf den verschiedenen lokalen Märkten unter unterschiedlichsten Rahmenbedingungen mit einer globalen Perspektive agieren zu können. Es gilt also, die beiden scheinbar unterschiedlichen Ziele einer „lokalen Anpassung“ sowie einer gleichzeitigen „globalen Integration“ in Einklang zu bringen.² Um diese Aufgabe bewältigen zu können, bedarf es einer transnationalen Strategie, die eine grenzüberschreitende Koordination der Aktivitäten des Stammhauses und der Auslandseinheiten ermöglicht.³ In diesem Zusammenhang gewinnt der Transfer von Wissen, vor allem über Länder- und Organisationsgrenzen hinweg, weiter an Bedeutung und wird zunehmend als entscheidender Wettbewerbsvorteil titulierte.⁴ Wissen kann zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil werden, da es im Vergleich bspw. zu Produkten schwieriger zu imitieren und zu adaptieren ist.⁵ Dies gilt vor allem für implizites, schwer zu dokumentierendes Wissen.⁶

Ein internationales Unternehmen kann sich einen globalen Wettbewerbsvorteil erkämpfen, wenn es das lokal verfügbare Wissen global auf seine Unternehmensteile verteilt und es dort, entsprechend der lokalen Rahmenbedingungen, zur Anwendung bringt. Die Aufgabe des Transfers eben dieses impliziten Wissens fällt meist den Auslandsentsandten, also Mitarbeitern, die für eine befristete Dauer zu einer internationalen Einheit entsandt werden, zu.⁷ Diese befinden sich gleichsam in einer Mittlerrolle, indem sie die Funktion eines Wissenstransfer-Agenten zwischen den Einheiten einnehmen. Sie fungieren dabei als Wissensempfänger für die Einheiten und geben das erhaltene Wissen als Wissenssender an die jeweils andere Einheit wieder ab. Es handelt sich hierbei also um einen unternehmensinternen Wissenstransfer.⁸

¹ Häufig werden als Maßstab der Internationalisierung die Direktinvestitionen im Ausland als Indikator herangezogen, wenngleich dieser mittlerweile auch kritisiert wird. Vgl. bspw. Fritz (1982), S. 4, Welge und Holtbrügge (1998), S. 81, Dülfer (2001), S. 8.

² Vgl. Holtbrügge und Berg (2004), S. 130. Die englischen Begrifflichkeiten für die genannten Ziele lauten „local responsiveness“ und „global integration“. Vgl. Prahalad und Doz (1987).

³ Vgl. Holtbrügge und Berg (2004), S. 130.

⁴ Vgl. bspw. Bartlett und Ghoshal (1987b), S. 48, Nonaka (1991), S. 96 sowie Bonache und Brewster (2001), S. 163. Siehe hierzu auch die Ausarbeitung im Kapitel Wissenstransfer 2.2.1.2.

⁵ Vgl. Grant (1996), S. 109ff.

⁶ Vgl. Nonaka und Takeuchi (1995), S. 104 sowie die Ausführungen in Kapitel 2.2.1.3.

⁷ Siehe hierzu auch die Ausführungen in Kapitel 2.3.

⁸ Der Wissenstransfer über die Unternehmensgrenzen wird in vorliegender Arbeit ausgeklammert, da der Fokus der Auslandsentsandten auf dem internen Wissenstransfer liegt.

Wie genau ein solcher Wissenstransfer durch Auslandsentsandte stattfindet und welche Einflussfaktoren dabei eine Rolle spielen, wird in der Literatur nur selten thematisiert. Zwar wird in einer Reihe von Veröffentlichungen immer wieder die bedeutende Rolle dieser „Wissenstransfer-Agenten“ betont, jedoch mangelt es an konkreten Handlungsempfehlungen, wie ein solcher Wissenstransfer gefördert werden kann.⁹ Außerdem mangelt es an Informationen über die Stärke der Wissensströme, die Art des transferierten Wissens sowie die relevanten Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer während einer Auslandsentsendung. Mögliche Rückkopplungen zwischen dem Entsandten und der Auslandseinheit sowie dem Stammhaus werden ebenfalls nur selten thematisiert. Zuletzt fehlt auch eine Darstellung des Wissenstransfers in den Phasen der Auslandsentsendung, anhand derer die thematisierten Punkte dargestellt werden könnten.

Diese Defizite in der Forschung zum Wissenstransfer im Kontext einer Auslandsentsendung stellen eben diese Bereiche dar, die dazu beitragen können, den Wissenstransfer während der Auslandsentsendung zu verbessern. Hier setzt die vorliegende Arbeit an, indem sie den Wissenstransfer in den Fokus rückt, ohne dabei den umgebenden Kontext, die Auslandsentsendung, aus den Augen zu verlieren.

Somit kann die Problemstellung der Arbeit mit folgender Frage zusammengefasst werden: Wie lässt sich der Wissenstransfer im Rahmen einer Auslandsentsendung verbessern? Dies ist aufgrund der zunehmenden Internationalisierung der Geschäftstätigkeit von nicht zu unterschätzender praktischer Relevanz. Gleichzeitig sieht sich die Forschung in diesem Bereich noch grundsätzlichen Erkenntnisdefiziten gegenüber, die eine Entwicklung adäquater Managementansätze erschweren. Die wissenschaftliche Relevanz kann somit ebenfalls als gegeben erachtet werden.

1.2 Resultierende Zielsetzung

Entsprechend der in Kapitel 1.1 formulierten Problemstellung lässt sich als Untersuchungsgegenstand der Arbeit der Wissenstransfer von Auslandsentsandten im Kontext des Auslandsentsendungsprozesses bestimmen. Aus diesem Untersuchungsgegenstand sowie den erörterten Problemen leiten sich wiederum die Forschungsfrage sowie die damit verbundene Zielsetzung der Arbeit ab.

Wie kann der durch Auslandsentsandte geleistete Wissenstransfer in internationalen Unternehmen verbessert werden?

⁹ Vgl. Tsang (1999), S. 595f., Bonache und Brewster (2001), S. 146ff. sowie Downes und Thomas (1999), S. 46. Für eine Ausarbeitung des innerbetrieblichen Wissenstransfers vgl. die Arbeit von Szulanski (1996) sowie für den Wissenstransfer in MNU's bspw. die Arbeiten von Gupta und Govindarajan (1991), Almeida (1996), Buckley und Carter (1998) sowie Welge und Holtbrügge (2000).

Diese Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit bestimmt auch das Hauptziel:

**Identifikation konkreter Einflussfaktoren und erste Ansätze zur Verbesserung des durch
Auslandsentsandte geleisteten Wissenstransfers.**

Aufbauend auf dieser Zielsetzung ergeben sich für die vorliegende Arbeit folgende vier Teilziele, deren Realisierung einen Beitrag zur Schließung der in der Problemstellung beschriebenen Forschungslücke leisten wird. Dabei erfolgt auch eine Systematisierung der Teilziele entsprechend ihres wissenschaftlichen Beitrags. Unterscheiden lassen sich insgesamt vier Wissenschaftsziele: das normative, deskriptive, theoretische und pragmatische Ziel.¹⁰ Anhand dieser wird die Systematisierung der Teilziele vorgenommen.

Um international tätigen Unternehmen ein besseres Management des durch Auslandsentsandte geleisteten Wissenstransfers zu ermöglichen, muss zunächst geklärt werden, was unter einem solchen Transfer überhaupt zu verstehen ist. Entsprechend ist das erste Teilziel der Arbeit die Rolle des Auslandsentsandten als Wissenstransfer-Agent zu untersuchen und dabei auch die durch ihn erfolgten verschiedenen Wissensflüsse zu erfassen und zu beschreiben. Damit kann das erste Teilziel der Arbeit wie folgt formuliert werden:

**Analyse der Rolle des Auslandsentsandten als Wissenstransfer-Agent und der damit
verbundenen Wissensströme zwischen den Unternehmenseinheiten.**

Dieses Teilziel stellt entsprechend der oben angeführten Systematisierung ein deskriptives Wissenschaftsziel dar.¹¹ Unter diese Kategorie fallen Ziele, die sich mit der Ableitung und Präzisierung von Begriffen befassen, welche dazu dienen die Realität zu beschreiben. Bei der Analyse der Rolle des Auslandsentsandten als Wissenstransfer-Agent stellt die Erarbeitung eines begrifflichen Bezugsrahmens, in welchem insbesondere die Begriffe Wissenstransfer, Auslandsentsendung und Auslandsentsandter dargestellt werden, eine der zentralen Aufgaben dar.

Um die Wissensströme einer Gestaltung zugänglich zu machen, ist es zudem nötig den Kontext, in dem der Wissenstransfer stattfindet, zu kennen. Aufgrund der Problemstellung ist dies für die vorliegende Arbeit die Auslandsentsendung. Es gilt demnach den Auslandsentsendungsprozess darzulegen und den für den Wissenstransfer relevanten Kontext zu

¹⁰ Vgl. bspw. Schweitzer (1978), S. 3ff. und Chmielewicz (1994), S. 17f. Für eine Darstellung der Ziele der Betriebswirtschaftslehre als Wissenschaft vgl. Fülber (2004), S. 267f. Ein normatives Wissenschaftsziel liegt vor, wenn die „Abgabe und Begründung von generellen Werturteilen“ angestrebt wird. Chmielewicz (1994), S. 17f. Dieses Ziel wird im Rahmen der vorliegenden Arbeit allerdings nicht angestrebt und somit im Folgenden ausgeklammert.

¹¹ Vgl. Schweitzer (1978), S. 3ff.

identifizieren. Als zweites Teilziel der Arbeit ergibt sich somit folgende Zielsetzung:

Analyse des Kontexts, in welchem der Wissenstransfer im Rahmen einer Auslandsentsendung stattfindet.

Bei dieser Analyse handelt es sich ebenfalls um ein deskriptives Teilziel, dient es doch der weiteren grundlegenden Beschreibung des Rahmens der Untersuchung. Durch die Darstellung des Kontexts, der den Wissenstransfer in der Auslandsentsendung beeinflusst, wird vor allem das Verständnis über die Entsendung weiter präzisiert.

Nach der Untersuchung des Kontexts, in dem der Wissenstransfer stattfindet, sind als nächstes die direkten Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer zu identifizieren. Diese bieten Ansatzpunkte für eine folgende Gestaltung des Wissenstransfers. Nur über solche Faktoren kann dem Management internationaler Unternehmen eine gezielte Beeinflussung zur Verbesserung des Wissenstransfers ermöglicht werden. Das dritte Teilziel der Arbeit kann somit wie folgt zusammengefasst werden:

Identifikation von Einflussfaktoren, die auf den Wissenstransfer während des Auslandsentsendungsprozesses wirken.

Die Identifikation von Einflussfaktoren liefert einen Erklärungsbeitrag über das Untersuchungsobjekt. Als „Vorstufe der Theorienbildung“ stellt Teilziel Nummer drei damit ein theoretisches Wissenschaftsziel dar.¹² Ein solches strebt die Bildung von Aussagesystemen an, in welchen auch deren logische Zusammenhänge analysiert werden.¹³ Diese Erklärungen erarbeitet der Forscher in Form von Hypothesen, die er im Gang der Forschung entwickelt und prüft.¹⁴ Unter Hypothesen wird „eine Vermutung über einen Zusammenhang zwischen mindestens zwei Sachverhalten“ verstanden.¹⁵ Bei dieser Arbeit handelt es sich um die Erklärung welche Einflussfaktoren in welchem Ausmaß auf den Wissenstransfer des Auslandsentsandten während des Auslandsentsendungsprozesses wirken. Um eine Erklärung zu ermöglichen, erfolgt, aufbauend auf den deskriptiven Teilzielen und einer literaturbasierten Identifikation von Einflussfaktoren, eine Modellbildung, in welcher die Zusammenhänge der zu untersuchenden Variablen dargestellt werden. Eine anschließende empirische Prüfung dieser Hypothesen erhöht die Aussagekraft des Erklärungsmodells. Grundlage dafür bilden zahlreiche Interviews in zwei ausgewählten Unternehmen. Die Identifikation von Einflussgrößen auf den Wissenstransfer des Auslandsentsandten stellt den zentralen wissenschaftlichen Beitrag der Arbeit dar.

¹² Vgl. bspw. Chmielewicz (1978), S. 427f. oder Schweitzer (1978), S. 3ff.

¹³ Vgl. Venker (1993), S. 108.

¹⁴ Schweitzer (1978), S. 3.

¹⁵ Kromrey (2006), S. 53.

Erklärungen allein reichen allerdings nicht aus, um die Praxis zu gestalten.¹⁶ Deshalb werden anhand der identifizierten Einflussfaktoren auch Empfehlungen zur entsprechenden Gestaltung abgeleitet. Diese Empfehlungen sollen der Praxis erste Ansätze aufzeigen, wie der Wissenstransfer der Auslandsentsandten verbessert werden kann. Dazu sind die einzelnen Faktoren zu analysieren und geeignete Gestaltungsempfehlungen, die dem Rahmen der Auslandsentsendung angemessen sind, zu identifizieren. Das vierte und letzte Teilziel der Arbeit lautet somit wie folgt:

Ableitung erster Ansätzen zur Verbesserung des Wissenstransfers von Auslandsentsandten.

Zielsetzungen, die der Ausarbeitung von Gestaltungsempfehlungen dienen, werden als pragmatische Wissenschaftsziele bezeichnet. Sie dienen dazu die erarbeiteten theoretischen Aussagen in konkrete Instrumente zu transferieren.¹⁷

Zielkategorie	Konkrete Ziele dieser Arbeit
Deskriptive Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse der Rolle des Auslandsentsandten als Wissenstransfer-Agent und der damit verbundenen Wissensströme zwischen den Unternehmenseinheiten. - Analyse des Kontexts, in welchem der Wissenstransfer im Rahmen einer Auslandsentsendung stattfindet.
Theoretisches Ziel	<ul style="list-style-type: none"> - Identifikation von Einflussfaktoren, die auf den Wissenstransfer während des Auslandsentsendungsprozesses wirken.
Pragmatisches Ziel	<ul style="list-style-type: none"> - Ableitung erster Ansätzen zur Verbesserung des Wissenstransfers von Auslandsentsandten.

Abb. 1.1: Ziele der Arbeit

Der Innovationsbeitrag der vorliegenden Arbeit stellt die Identifikation und empirische Prüfung von Einflussfaktoren auf den Wissenstransfer während des Auslandsentsendungsprozesses sowie die Ableitung entsprechender Gestaltungsempfehlungen dar.

1.3 Wissenschaftstheoretische Einordnung

Nach der Ableitung der Zielsetzungen der Arbeit ist als nächster Schritt eine geeignete Vorgehensweise zu deren Erreichung abzuleiten. Dies kann allerdings erst nach einer wissenschaftstheoretischen Einordnung der Arbeit sowie der darauf aufbauenden Erarbeitung der untersuchungsleitenden Forschungsmethodik geschehen. Diese beiden Schritte werden in den

¹⁶ Vgl. Zahn und Schmid (1996), S. 19.

¹⁷ Vgl. Chmielewicz (1978), S. 418f. m.w.N. sowie Schweitzer (1978), S. 6.

folgenden zwei Abschnitten vollzogen (Kap. 1.3 und Kap. 1.4), bevor in Kapitel 1.5 die Vorgehensweise näher erläutert wird.

Die Wissenschaftstheorie ist eine Metatheorie und Teil der allgemeinen Erkenntnistheorie. Sie hat zum Ziel, Kriterien für die Wissenschaftlichkeit einer Disziplin zu beschreiben und zu entwickeln, d. h. sie beschreibt, wie Wissenschaftler zur Erreichung ihrer Forschungsziele vorgehen sollten.¹⁸ Üblich ist die Unterscheidung der Wissenschaftstheorie in Formal- und Realwissenschaften.¹⁹ Da die Formalwissenschaften abstrakt sind und somit keinen Bezug zu realen Erscheinungen nehmen, lässt sich der Wahrheitsgehalt der Aussagen nur in „logischer Hinsicht prüfen“.²⁰ Die Realwissenschaft dagegen setzt sich mit realen Phänomenen auseinander, wodurch sich deren Aussagen sowohl hinsichtlich ihrer logischen als auch ihrer faktischen Wahrheit prüfen lassen.²¹ Die Betriebswirtschaft wird nach herrschender Meinung den Realwissenschaften zugeordnet.²²

Eine zentrale Figur, die die Entwicklung der Wissenschaftstheorie im 20. Jahrhundert geprägt hat, ist Karl Popper (1902-1994). Er entwickelte als Antwort auf die dem Rationalismus und Empirismus²³ gemeinsame Annahme, dass Wissenschaft aus bewiesenen Aussagen bestehen müsse,²⁴ den kritischen Rationalismus.²⁵ Popper konstatiert, dass „ein empirisch wissenschaftliches System [...] an der Erfahrung scheitern können“ muss.²⁶ Somit stellt dieser wissenschaftstheoretische Ansatz nicht die Möglichkeit der Verifikation sondern die der

¹⁸ Vgl. Raffée (1974), S. 17, Scherer (2002), S. 14, Lamnek (2005), S. 47, Schauenberg (2005), S. 48 sowie Schnell u. a. (2005), S. 50.

¹⁹ Vgl. bspw. Raffée (1974), S. 21f.

²⁰ Raffée (1974), S. 22. Bspw. wird die Mathematik den Formalwissenschaften zugeordnet.

²¹ Vgl. Raffée (1974), S. 22. Als Realwissenschaft gilt bspw. die Naturwissenschaft.

²² Vgl. Schweitzer (2004), S. 67. Für einen Überblick der diesbezüglichen Diskussion vgl. bspw. Raffée (1974), S. 22, Schweitzer (1978), S. 1f., Behrens (1993), Sp. 4763 sowie Braun (1993), Sp. 1221.

²³ Der klassische Rationalismus und der Empirismus (auch als klassischer Positivismus bezeichnet) unterscheiden sich erheblich voneinander. Die Hauptvertreter des klassischen Rationalismus sind Descartes und Kant, die des Empirismus Locke und Hume. Die klassischen Rationalisten gehen davon aus, dass Wissen rein auf Basis vernünftigen Denkens gewonnen werden kann, also bereits vor einer Sinneserfahrung ein Erkenntnisgewinn stattfinden kann (Deduktion), der Empirismus lässt dagegen nur Aussagen zu, die im Nachhinein anhand der Erfahrung festgestellt werden können (Induktion); d. h. also Schlussfolgerungen aufgrund von Beobachtungen/Erfahrungen auf allgemeingültige Aussagen. Siehe hierzu bspw. die Beiträge von Anderson (1983), Albert (2000) und Scherer (2002). Zu Beginn des 20. Jahrhunderts erfolgte eine Weiterentwicklung der Strömung durch den Wiener Kreis mit dessen Hauptvertretern Schlick, Neurath, Zilsel und Carnap zum Neo-Positivismus bzw. logischen Positivismus. Siehe auch den Beitrag von Kraft (1968). Die zentrale Forderung war dabei die Verifizierbarkeit der Aussagen sowie der Versuch, alle wissenschaftlichen Aussagen in ein einheitliches System (auf Basis der Physik) zu ordnen, also die Beschreibung einer sog. Einheitswissenschaft. Siehe hierzu bspw. Carnap u. a. (1929), S. 91.

²⁴ Vgl. Lakatos (1974), S. 92.

²⁵ Popper bewegt sich durch seine Aussagen im Empirismus und nicht, wie es vielleicht die Bezeichnung vermuten lässt, im Sinne des klassischen Rationalismus.

²⁶ Popper (2005), S. 17.

Falsifikation einer Hypothese²⁷ in den Vordergrund.²⁸ Der Erkenntnisprozess des kritischen Rationalismus vollzieht sich in der ständigen Wechselbeziehung zwischen Theorie/ Hypothese und Empirie: „Eine Hypothese über die Realität wird formuliert, wird an der Realität überprüft, wird aufgrund der gewonnenen Erfahrungen modifiziert, wird wieder überprüft usw.“²⁹ Das setzt voraus, dass Hypothesen so formuliert werden müssen, dass sie an der Realität scheitern können.³⁰ Lakatos und Feyerabend entwickelten den Ansatz Poppers weiter. Paul Feyerabend (1924-1994) vertrat die Position des „methodologischen Anarchismus“ bzw. die „dadaistische Erkenntnistheorie“.³¹ Er war der Ansicht, dass wissenschaftlicher Fortschritt nur möglich sei, wenn sich der Forscher von den Fesseln der Wissenschaftstheorien befreit.³² Sein Credo des „anything goes“, relativierte er allerdings in nachfolgenden Arbeiten, indem er die strukturierenden Effekte der methodologischen Regeln anerkannte.³³ Imre Lakatos (1922 - 1974) entwickelte den „raffinierten Falsifikationismus“ auf der Basis des, wie er es nennt, „naiven Falsifikationismus“ Poppers weiter.³⁴ Den wesentlichen Unterschied zwischen den beiden Strömungen bezeichnet er wie folgt:

„Für den naiven Falsifikationisten ist jede Theorie, die sich als experimentell falsifizierbar interpretieren lässt „akzeptabel“ oder „wissenschaftlich“. Für den raffinierten Falsifikationisten ist eine Theorie akzeptabel oder wissenschaftlich nur dann, wenn sie einen bewährten empirischen Gehaltsüberschuß über ihren Vorgänger (oder Rivalen) besitzt, d. h. wenn sie zur Entdeckung neuer Tatsachen führt.“³⁵

Lakatos geht somit davon aus, dass die Falsifikation niemals als sicher gelten kann, weshalb Theorien weder bewiesen noch widerlegt werden können.³⁶ Im Gegensatz zum „naiven“ Falsifikationismus, der Theorien sofort verwarf wenn sie widerlegt wurden, ging Lakatos davon aus, dass der Kern der Theorien weiter Bestand hat, und nur die „Zusatzannahmen“ (Hilfshypothesen) modifiziert werden müssen.³⁷ Bei ihm stand der Vergleich alternativer

²⁷ D. h. Popper erkennt nur wissenschaftliche Aussagen an, die falsifizierbar sind. Vgl. Popper (2005), S. 16f. Aussagen können durch Erfahrungen lediglich falsifiziert werden, nicht jedoch endgültig verifiziert. Vgl. Lakatos (1974), S. 97. Die Konsequenz daraus ist, dass es kein als sicher anzunehmendes Wissen gibt.

²⁸ Vgl. Popper (2005), S. 16f. Der kritische Rationalismus besteht aus verschiedenen Strömungen. Vgl. Albert (2000), S. 1.

²⁹ Kromrey (2006), S. 64.

³⁰ Vgl. Popper (2005), S. 17.

³¹ Vgl. Schnell u. a. (2005), S. 119.

³² Vgl. Feyerabend (1976), S. 35ff.

³³ Vgl. Feyerabend (1976), S. 35ff.

³⁴ Vgl. Lakatos (1974), S. 113.

³⁵ Lakatos (1974), S. 113.

³⁶ Vgl. Lakatos (1974), S. 98.

³⁷ Vgl. im Folgenden Schnell u. a. (2005), S. 121f.

Theorien im Vordergrund seiner „Methodologie von Forschungsprogrammen“. Die Falsifikation bildet „nur“ noch ein Hilfsmittel zur Beurteilung von Theorien. In diesem Sinne stellt für Lakatos das Forschungsprogramm eine kontinuierliche Abfolge von Theorien dar, die sich durch eine zentrale Kerntheorie und eine Reihe von Hilfstheorien auszeichnet. Der harte Kern wird erst dann aufgegeben, wenn ein besseres Forschungsprogramm vorhanden ist.³⁸

Die wissenschaftstheoretische Orientierung der Arbeit lehnt sich an verschiedene wissenschaftliche Positionen an. Das allgemeine Vorgehen zeichnet sich dabei zwar schwerpunktmäßig durch eine deduktive Vorgehensweise aus, die Arbeit hat allerdings ebenfalls einen induktiven Teil. Die Prüfung theoriebasierter Hypothesen bildet das Hauptziel der Untersuchung,³⁹ allerdings wird mit der Untersuchung auch die Identifikation von Ansätzen zur Ableitung weiterer Hypothesen angestrebt. Diejenigen Hypothesen, welche den empirischen Test bestehen, bilden die Ausgangsbasis bei der Ableitung von tendenziellen und kausalen Aussagen zur Ableitung von Gestaltungsempfehlungen. Dabei lehnt sich die Autorin an die Position des raffinierten Falsifikationismus von Lakatos an. Zur Prüfung der Hypothesen wird ein statistischer Test herangezogen. Allerdings ist ein solcher Test bspw. aufgrund der nicht vermeidbaren Subjektivität bei der Operationalisierung der Variablen oder der verzerrten Wahrnehmung der Befragten mit Messfehlern behaftet.⁴⁰ Im Kontext des raffinierten Falsifikationismus führen solche Fehler jedoch nicht zu einer Ablehnung der gesamten Theorie. Dies geschieht erst ab einer bestimmten „Schwere“ des Fehlers. Um zu analysieren, ob ein solcher Messfehler in der Untersuchung vorliegt, werden in der empirischen Sozialforschung die Gütemaße des statistischen Tests geprüft.⁴¹ Diese Gütemaße geben an, ob eine Hypothese als „bewährt“ erachtet wird und stellen somit gleichsam eine Falsifikationsregel dar. Das bedeutet, dass die Hypothesen auch dann nicht verworfen werden, wenn teilweise reale Beobachtungen dagegen sprechen; solange sich die Ergebnisse im Rahmen der festgelegten Gütemaße bewegen, bleiben sie forschungsrelevant.⁴²

1.4 Auswahl der Forschungsmethodik

Aufbauend auf der wissenschaftstheoretischen Einordnung der vorliegenden Arbeit wird im Folgenden eine adäquate Forschungsmethodik abgeleitet. Unter Methode wird allgemein die

³⁸ Für eine detaillierte Darstellung der wissenschaftstheoretischen Positionen und weiterer, hier nicht erörterte Strömungen, vgl. bspw. Losee (2001), Westermann (2000) und Anderson (1983).

³⁹ Wobei diesem Test weitere Prüfungen folgen können und sollen.

⁴⁰ Solche Probleme der Operationalisierung werden unter dem Begriff „Korrespondenzproblem“ zusammengefasst. Für eine ausführliche Erläuterung dieser Probleme vgl. Schnell u. a. (2005), S. 74ff.

⁴¹ Vgl. Schnell u. a. (2005), S. 448ff. Zu diesen Gütemaßen gehört bspw. das Signifikanzniveau. Vgl. Bortz und Döring (2005), S. 27. Welches Signifikanzniveau für die Prüfung herangezogen wird ist eine Vereinbarung der Forschergemeinde. Vgl. Bortz und Döring (2005), S. 14.

⁴² Vgl. Bortz und Döring (2005), S. 22.