

Vorwort

Trotz intensiver Beschäftigung hat die Forschung im strategischen Management bis heute keine schlüssige Antwort auf die Frage geliefert, warum manche diversifizierte Unternehmen erfolgreicher sind als andere. Weder eher fokussierte Konzerne noch stark diversifizierte Konglomerate scheinen eindeutig im Vorteil zu sein. Vielmehr zeigen jüngere Forschungsergebnisse, dass andere – moderierende – Faktoren für den Erfolg von diversifizierten Unternehmen eine ganz entscheidende Rolle spielen.

Ein solcher moderierender Faktor sind sicherlich die Menschen an der Spitze eines Unternehmens. Zahlreiche Beispiele zeigen, dass Spitzenführungskräfte auf Basis ihrer jeweiligen Denkweisen, ihrer Werte und ihrer Erfahrungen sehr unterschiedliche Entscheidungen treffen und damit auch die „Geschicke“ ihrer Unternehmen in ganz unterschiedliche Richtungen lenken. Erstaunlicherweise haben Spitzenführungskräfte und ihr Einfluss auf die Entwicklung und den Erfolg von Unternehmen jedoch bislang in der betriebswirtschaftlichen Forschung nur sehr wenig Aufmerksamkeit erfahren. Angesichts der Tatsache, dass sich die Betriebswirtschaftslehre zu den Sozialwissenschaften zählt, halte ich eine stärkere Berücksichtigung „menschlicher“ Einflüsse auf Unternehmen jedoch für entscheidend, um wichtige Fragen – nicht nur im Zusammenhang mit dem Thema Diversifikation – zu beantworten.

In der vorliegenden Arbeit habe ich deshalb den Versuch unternommen, die Rolle von Spitzenführungskräften, speziell Vorstandsvorsitzenden, in diversifizierten Unternehmen näher zu beleuchten. Zu diesem Zweck habe ich die ressourcenorientiert ausgerichtete Diversifikationsforschung und die so genannte Upper-Echelons-Perspektive zu einer „top-management-orientierten Perspektive“ auf den Diversifikationserfolg verbunden und diese theoretische Sichtweise auf Basis einer Stichprobe deutscher Großunternehmen empirisch getestet. Die Ergebnisse zeigen, dass Spitzenführungskräfte tatsächlich einen wichtigen Einfluss auf die Ausrichtung und den Erfolg diversifizierter Unternehmen besitzen. Diese Ergebnisse verstärken meine Überzeugung, dass die Rolle von Menschen in Unternehmen im Allgemeinen und von Spitzenführungskräften im Speziellen eine wesentlich stärkere Beachtung in der Forschung zum strategischen Management erhalten sollte und dass auf

angenommen worden. Die Anfertigung der vorliegenden Arbeit war nur durch die Unterstützung vieler Personen möglich. Mein besonderer Dank gilt meinem akademischen Lehrer Herrn Professor Dr. Harald Hungenberg für seine zahlreichen inhaltlichen Anregungen und seine Förderung während meiner gesamten wissenschaftlichen Ausbildung an der Handelshochschule Leipzig und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Mein Dank richtet sich ebenfalls an Prof. Dr. Kai-Ingo Voigt für die Übernahme des Gutachtens. Einen wesentlichen Anteil an dieser Arbeit haben auch die zahlreichen Spitzenführungskräfte, die sich die Mühe gemacht haben, an meiner Befragung teilzunehmen. Darüber hinaus danke ich meinen Kollegen und Freunden am Lehrstuhl für Unternehmensführung der Friedrich-Alexander-Universität für eine sehr schöne und prägende Zeit. Mehr als Dank schulde ich meiner Familie und insbesondere meiner Frau Susanne für die Impulse und den Rückhalt, den sie mir über Jahre gegeben hat. Ihr widme ich deshalb diese Arbeit.

Torsten Wulf