

Abstract

This dissertation answers the question if *being a family firm is a millstone around the firm's neck or a catalyst for change?* In the chapters, strategic change and adaptation in family firms are analyzed from a resource-based perspective, which suggests that family firms obtain distinct resources created by family involvement (i.e., familiness). In the first chapter, I propose a general concept on how familiness influences strategic change mechanisms in the context of environmental changes. In the next two chapters, I empirically investigate distinct elements of family firm adaptation in the context of declining performance as an indicator of a need to change. Chapter 2 focuses on decision-making by investigating differences in restructuring strategies between family and non-family firms and their contingency on decline severity. Chapter 3 investigates the influence of familiness on post-decline performance and the effectiveness of restructuring strategies. Overall, this dissertation makes three research contributions: First, a universal concept for strategic change in family firms is developed, which advances the understanding of familiness' positive and negative effects, contingencies, and performance implications. Second, the understanding of decision-making in family firms is enhanced by showing that while familiness limits restructuring intensity at low decline severities, the intensity converges and exceeds non-family firms with increasing severity because familiness resources are employed to ensure firm survival. Third, the understanding of performance differences between family and non-family firms is enhanced by showing that once family firms employ familiness in a restructuring strategy, they achieve better performance effects than non-family firms.

Zusammenfassung

Diese Dissertation beantwortet die Frage, ob das *Familienunternehmen Sein ein Katalysator für Veränderung oder ein Klotz am Bein des Unternehmens ist*. In den Kapiteln wird diese Fragestellung mit der Ressourcentheorie untersucht, welche besagt, dass durch die Mitwirkung der Familie im Unternehmen einzigartige Ressourcen (Familiness) entstehen. Kapitel 1 entwickelt Thesen wie Familiness strategische Veränderung beeinflusst. In den Folgekapiteln wird empirisch untersucht, wie familiness sich auf Anpassung in einer Krise auswirkt. Kapitel 2 analysiert Unterschiede in Restrukturierungsstrategien zwischen Familien- und Nicht-Familienunternehmen in Abhängigkeit von der Schwere der Krise. Kapitel 3 untersucht den Einfluss von Familiness auf Krisenerholung und den Effekt der Restrukturierungsstrategien. Diese Dissertation leistet drei Forschungsbeiträge: 1) Sie entwickelt ein Konzept für strategische Veränderungen in Familienunternehmen abhängig von externen und familiären Faktoren, verknüpft dieses mit Performance, und zeigt positive und negative Effekte von Familiness. 2) Sie eröffnet neue Einblicke in Entscheidungsfindung in Familienunternehmen, indem sie zeigt, dass Familiness die Restrukturierungsintensität in leichten Krisen verringert, diese sich dann Nicht-Familienunternehmen annähert und nach Überschreitung eines Grenzwertes übertrifft. Diese Erkenntnis impliziert, dass Familienunternehmen Familiness Ressourcen zur Bekämpfung einer Krise mobilisieren, um den Unternehmenserhalt sicherzustellen. 3) Sie leistet einen Beitrag zur Erklärung von Performance Unterschieden zwischen Familien- und Nicht-Familienunternehmen, indem sie zeigt, dass die Mobilisierung von Familiness in einer Restrukturierungsstrategie die Performance nach einer Krise erhöht.