

Inhaltsverzeichnis

GELEITWORT	V
VORWORT	VII
INHALTSÜBERSICHT	IX
INHALTSVERZEICHNIS	XI
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	XV
TABELLENVERZEICHNIS	XVII
FORMELVERZEICHNIS	XXI
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	XXIII
A EINLEITUNG	1
1 RELEVANZ DES THEMAS	1
2 LIMITATIONEN AKTUELLER FORSCHUNGSERGEBNISSE	2
3 ZIELE DER VORLIEGENDEN UNTERSUCHUNG	4
4 FORSCHUNGSABLAUF UND AUFBAU DER UNTERSUCHUNG	4
B BEGRIFFLICHE UND KONZEPTIONELLE GRUNDLAGEN DER UNTERSUCHUNG	7
1 JUNGE, INNOVATIVE UNTERNEHMEN	7
1.1 STAND DER ENTREPRENEURSHIP-FORSCHUNG	7
1.2 ABGRENZUNG JUNGER, INNOVATIVER UNTERNEHMEN	10
1.3 BESONDERHEITEN JUNGER, INNOVATIVER UNTERNEHMEN	12
2 ORGANISATIONALES LERNEN	15
2.1 STAND DER ORGANISATIONALEN LERNFORSCHUNG	16
2.1.1 Entwicklung des Forschungsgebiets Organisationales Lernen	16
2.1.2 Individuelle Lernkonzepte als Basis Organisationaler Lernkonzepte	20
2.1.3 Charakterisierende Elemente Organisationalen Lernens	25
2.2 SYSTEMATISIERUNG EXISTIERENDER ANSÄTZE ORGANISATIONALEN LERNENS	30
2.2.1 Überblick über existierende Klassifizierungsansätze	30
2.2.2 Erweiterung des Klassifizierungsansatzes von Easterby-Smith	33
2.2.3 Einordnung der Literatur in den erweiterten Klassifizierungsansatz	65
2.3 ZUSAMMENFASSUNG DER ANALYSEERGEBNISSE	72
2.4 EXKURS: ABGRENZUNG ZU VERWANDTEN ORGANISATIONALEN LERN- UND WISSENSKONZEPTEN	74
2.4.1 Die Lernende Organisation	74
2.4.2 Wissensmanagement	76
2.4.3 Organisationales Wissen	77
C FORSCHUNGSMETHODIK UND THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN	78
1 WISSENSCHAFTSTHEORETISCHE LEITIDEEN	78
2 SELEKTION EINES GEEIGNETEN LERNANSATZES	82
2.1 ERSTELLUNG EINES KRITERIENKATALOGS ZUR BESTIMMUNG EINES GEEIGNETEN LERNANSATZES	82
2.2 BEWERTUNG POTENZIELL RELEVANTER LERNANSÄTZE	84
2.3 DAS 4I-KONZEPT ORGANISATIONALEN LERNENS NACH CROSSAN ET AL.	86
2.3.1 Überblick über das 4I-Konzept	86
2.3.2 Die vier Kernprozesse des 4I-Konzepts	88
2.3.3 Das dynamische Zusammenspiel der vier Kernprozesse	90
3 WEITERE ERKLÄRUNGSRELEVANTE THEORIEN UND THEORIEANSÄTZE	92
3.1 THEORETISCHE FUNDIERUNG DER INTUITING- UND INTERPRETING-PROZESSE	92
3.2 THEORETISCHE FUNDIERUNG DES INTEGRATING-PROZESSES	95
3.3 THEORETISCHE FUNDIERUNG DES INSTITUTIONALIZING-PROZESSES	98

4	AUFBAU EINES LERNMODELLS FÜR JUNGE, INNOVATIVE UNTERNEHMEN	101
4.1	INDIVIDUELLES LERNEN	101
4.1.1	Intuiting und Interpreting im Kontext junger, innovativer Unternehmen	102
4.1.2	Intrinsische Voraussetzungen für Intuiting und Interpretig	111
4.1.3	Teamdynamische Voraussetzungen für Intuiting und Interpretig	114
4.1.4	Organisationale Voraussetzungen für Intuiting und Interpretig	115
4.2	TEAMLERNEN	116
4.2.1	Integrating im Kontext junger, innovativer Unternehmen	116
4.2.2	Teamdynamische Voraussetzungen für Integrating	124
4.2.3	Organisationale Voraussetzungen für Integrating	129
4.3	ORGANISATIONALES LERNEN	130
4.4	ZUSAMMENFASSUNG DES LERNMODELLS	135
5	DIE ERFOLGSWIRKUNG VON LERNEN	140
5.1	DIE DIREKTE ERFOLGSWIRKUNG	141
5.2	DIE MODERIERTE ERFOLGSWIRKUNG	142
D	BESTIMMUNG DES FORSCHUNGSMODELLS	147
1	ABLEITUNG DER HYPOTHESEN	147
1.1	LERNEN IN JUNGEN, INNOVATIVEN UNTERNEHMEN	147
1.1.1	Lernen auf drei Ebenen	148
1.1.2	Die Voraussetzungen für Lernen	149
1.2	DIE ERFOLGSWIRKUNG VON LERNEN	151
1.3	MODERATION DER ERFOLGSWIRKUNG	154
1.4	ZUSAMMENFASSUNG DER HYPOTHESEN	157
2	AUFSTELLEN DES STRUKTURMODELLS	159
2.1	MESSTHEORETISCHE GRUNDLAGEN	159
2.2	MULTIVARIATE ANALYSEVERFAHREN DER ERSTEN UND ZWEITEN GENERATION	161
2.3	KOMPONENTEN UND FORMALISIERUNG VON STRUKTURGLEICHUNGSMODELLEN	162
3	OPERATIONALISIERUNG DES MODELLS	165
3.1	GRUNDLAGEN DER OPERATIONALISIERUNG	165
3.1.1	Überblick über den Operationalisierungsprozess	166
3.1.2	Spezifikation der Konstrukte	168
3.2	OPERATIONALISIERUNG VON INDIVIDUELLEM LERNEN	170
3.2.1	Messmodell für Intuiting und Interpretig	171
3.2.2	Messmodelle für die intrinsischen Voraussetzungen für Intuiting und Interpretig	172
3.2.3	Messmodell für die teamdynamischen Voraussetzungen für Intuiting und Interpretig	177
3.2.4	Messmodell für die organisationalen Voraussetzungen für Intuiting und Interpretig	178
3.3	OPERATIONALISIERUNG VON TEAMLERNEN	179
3.3.1	Messmodell für Integrating	179
3.3.2	Messmodelle für die teamdynamischen Voraussetzungen für Integrating	180
3.3.3	Messmodell für die organisationalen Voraussetzungen für Integrating	183
3.4	OPERATIONALISIERUNG VON ORGANISATIONALEM LERNEN	184
3.5	OPERATIONALISIERUNG DER MODERATOREN	187
3.6	OPERATIONALISIERUNG DES UNTERNEHMENSERFOLGS	190
3.7	OPERATIONALISIERUNG DER KONTROLLVARIABLEN	191
4	ZUSAMMENFASSUNG DES FORSCHUNGSMODELLS	192

E	DESIGN DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG	194
1	METHODIK DER DATENERHEBUNG	194
1.1	GENERIERUNG DER STICHPROBE	194
1.2	AUSWAHL DER ERHEBUNGSMETHODE	197
1.3	ERARBEITUNG DES BEFRAGUNGSINSTRUMENTS	201
1.3.1	Bestimmung der Antwortskalen	201
1.3.2	Gestaltung des Fragebogens	204
1.3.3	Gestaltung des Anschreibens	207
2	DURCHFÜHRUNG DER DATENSAMMLUNG	209
3	METHODIK DER MODELLSCHÄTZUNG	209
3.1	AUSWAHL DES SCHÄTZVERFAHRENS	210
3.2	FUNKTIONSWEISE DES GEWÄHLTEN SCHÄTZVERFAHRENS PLS	213
3.3	SPEZIELLE MODELLIERUNGEN IN PLS	215
3.3.1	Modellierung mehrdimensionaler Konstrukte in PLS	215
3.3.2	Modellierung moderierender Effekte in PLS	216
4	METHODIK DER MODELLBEURTEILUNG	217
4.1	VORBEREITUNG DER MODELLBEURTEILUNG	218
4.1.1	Grundbegriffe der statistischen Testtheorie	218
4.1.2	Bestimmung adäquater α - und β -Werte	219
4.2	BEURTEILUNG DER MESSMODELLE	220
4.2.1	Statistische Überprüfung der Messmodellspezifikation	220
4.2.2	Statistische Güteprüfung reflektiver Messmodelle	222
4.2.3	Statistische Güteprüfung formativer Messmodelle	225
4.3	BEURTEILUNG DES STRUKTURMODELLS	227
4.4	BEURTEILUNG MODERIERENDER EFFEKTE IM STRUKTURMODELL	230
4.5	ZUSAMMENFASSUNG DER BEURTEILUNGSMETHODIK	231
F	ANALYSE DER ERHOBENEN DATEN	234
1	BEURTEILUNG DER DATENGRUNDLAGE	234
1.1	ABGRENZUNG DER AUSWERTBAREN STICHPROBE	234
1.2	ÜBERPRÜFUNG DER REPRÄSENTATIVITÄT DER STICHPROBE	235
1.3	BESCHREIBUNG DER AUSWERTBAREN STICHPROBE	240
2	DURCHFÜHRUNG DER STATISTISCHEN GÜTEPRÜFUNG	242
2.1	VORBEREITENDE ANALYSESchritte	242
2.1.1	Überprüfung der Skala	242
2.1.2	Bestimmung des adäquaten Signifikanzniveaus	244
2.2	GÜTEPRÜFUNG DER MESSMODELLE	245
2.2.1	Ergebnisse für individuelles Lernen	245
2.2.2	Ergebnisse für Teamlernen	254
2.2.3	Ergebnisse für organisationales Lernen	262
2.2.4	Ergebnisse für den Unternehmenserfolg	268
2.2.5	Ergebnisse für die Moderatoren	270
2.3	GÜTEPRÜFUNG DES STRUKTURMODELLS	271
2.3.1	Ergebnisse für das Modell mit direkter Erfolgswirkung	271
2.3.2	Ergebnisse für das Modell mit moderierter Erfolgswirkung	274
2.4	STABILITÄTSÜBERPRÜFUNG DER ANALYSEERGBNISSE	279
2.5	ZUSAMMENFASSUNG DER ANALYSEERGBNISSE	281
G	DISKUSSION DER ERGEBNISSE UND ABLEITUNG VON IMPLIKATIONEN	286
1	INTERPRETATION DER ERGEBNISSE	286
2	IMPLIKATIONEN FÜR DIE WISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG	296
3	IMPLIKATIONEN FÜR DIE UNTERNEHMERISCHE PRAXIS	303
4	WEITERER FORSCHUNGSBEDARF	313

H	ANHANG	319
1	ERGEBNISSE DER META-ANALYSE	319
1.1	ÜBERBLICK ÜBER DIE ANALYSIERTE LITERATUR	319
1.2	VERTEILUNG PSYCHOLOGISCHER ANSÄTZE	322
1.3	VERTEILUNG MIKROÖKONOMISCHER ANSÄTZE	323
2	FRAGEBOGEN	324
2.1	OFFLINE-VERSION DES FRAGEBOGENS	324
2.2	ONLINE-VERSION DES FRAGEBOGENS	336
3	ERGEBNISSE DER DISKRIMINANZVALIDITÄTSUNTERSUCHUNG	339
3.1	ERGEBNISSE AUF INDIKATOREBENE	339
3.2	ERGEBNISSE AUF KONSTRUKTEBENE	341
I	LITERATURVERZEICHNIS	343