



Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Autors	I
Grundverständnis meiner Dissertation	V
Inhaltsverzeichnis	VII
Abbildungsverzeichnis	IX
Tabellenverzeichnis	X
Abkürzungsverzeichnis	XI
Zusammenfassung	XII
Executive summary	XIII
1 Einführung	1
1.1 Problemstellung in der Praxis	1
1.2 Forschungslücken	2
1.3 Forschungsfragen	6
1.4 Methodik	8
2 Theoretische Grundlagen	13
2.1 Eingrenzung von Corporate Entrepreneurship	13
2.2 Theoretische Bezugspunkte	14
2.3 Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument (CEAI)	17
2.3.1 Entwicklung des Forschungsgebiets	17
2.3.2 CEAI als Modell und Messskala	18
2.3.3 Aktueller Forschungsstand	20
2.3.4 Hierarchieverständnis des CEAI	21
2.3.5 Wirkungsmodell	24
3 Empirische Untersuchung	27
3.1 Konzeptionelles Rahmenwerk	27
3.1.1 Hierarchiestufen	27
3.1.2 Top-Down Ansatz als Basis der Untersuchung	29
3.1.3 Präzisierung des Verhaltens mittels Exploitation und Exploration	30
3.2 Hypothesen	33
3.2.1 Effekte des CEO Verhaltens auf das Verhalten des Front-Liners	34
3.2.2 Effekte des CEO Verhaltens auf das Verhalten des Supervisors	34
3.2.3 Direkte Effekte des SV Verhaltens auf das Verhalten der Front-Liner	35
3.2.4 Mediatoreffekte des SV Verhaltens auf das Verhalten der Front-Liner	36
3.2.5 Zusammenfassung der Hypothesen	38
3.3 Operationalisierung der Variablen	39
3.3.1 Untersuchungsumfeld	39
3.3.2 Unabhängige und Mediatorvariable: CEAI	43
3.3.3 Abhängige Variablen: Exploration und Exploitation	48
3.3.4 Kontroll-Variablen	49



3.4	Ergebnisse	50
3.4.1	Deskriptive Statistik des Stichprobenumfangs	50
3.4.2	Reliabilität der Ergebnisse	54
3.4.3	Hypothesentests mittels Regressionsanalyse	57
3.4.4	Zwischenfazit	65
3.5	Zusätzliche Analyse	66
3.5.1	Herleitung der Hypothesen	67
3.5.2	Operationalisierung der Variablen	69
3.5.3	Ergebnisse	70
3.6	Diskussion der Ergebnisse	80
4	Ansätze zukünftiger Forschung	84
4.1	CEAI Skala	85
4.1.1	Klärung der Faktoren von CEAI	85
4.1.2	Fragekatalog (Items)	86
4.1.3	Transparenz	87
4.2	Erweiterung der theoretischen Grundlagen von CEAI	88
4.2.1	Theorie des Sozialen Lernens (Social Learning)	89
4.2.2	Theorie des Sozialen Tauschs (Social Exchange)	90
4.2.3	Kombinierte Betrachtung	92
4.3	Post-hoc Analyse: Erklärungsansätze für die Kaskaden-Wirkung	94
4.3.1	Methodisches Vorgehen der Post-hoc Analyse	95
4.3.2	Erklärungsansatz 1: (Hierarchische) Distanz	96
4.3.3	Erklärungsansatz 2: Beziehungsdauer	99
4.3.4	Erklärungsansatz 3: Kontaktzeit	102
5	Fazit	105
5.1	Implikationen für die Forschung	105
5.2	Implikationen für die Führungspraxis	107
5.3	Limitierungen dieser Forschung	111
5.4	Schlussbetrachtung	115
	Literaturverzeichnis	117
	Anhang	137
	Anhang I: Ergebnisse der Post-hoc Analyse	137
	Anhang II: Übersetzung und Anpassung der finalisierten CEAI Skala	140
	Anhang III: Übersicht der nicht verwendeten Fragen der CEAI Skala	145
	Anhang IV: Fragebogen an die Front-Line Mitarbeiter	148
	Anhang V: Fragebogen an die Supervisors	152
	Anhang VI: Fragebogen an die CEOs	157
	Anhang VII: Qualitative Ergebnisse der empirischen Erhebung	161
	Curriculum Vitae	167