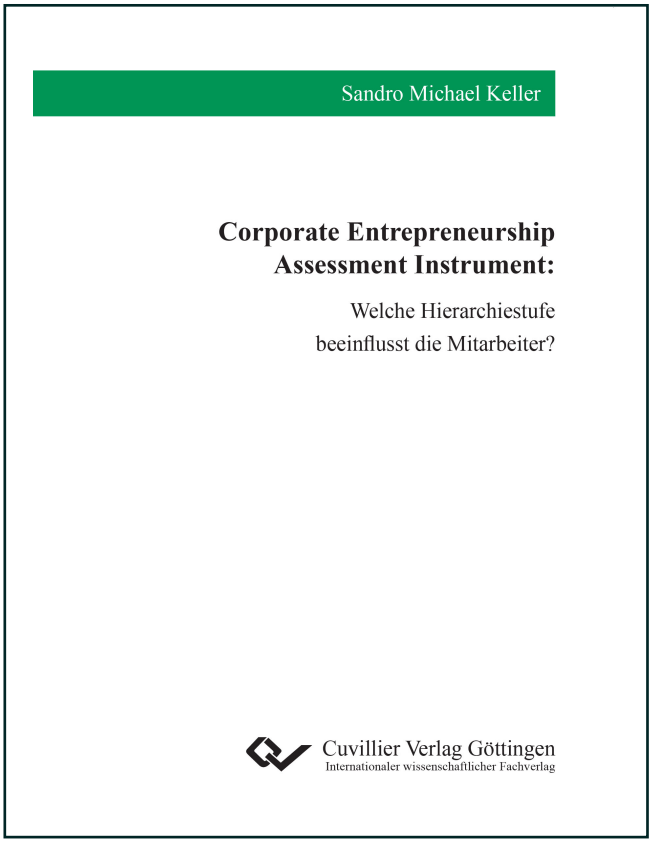
Sandro Michael Keller (Autor)

Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument

Welche Hierarchiestufe beeinflusst die Mitarbeiter?



https://cuvillier.de/de/shop/publications/7039

Copyright:
Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany
Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: https://cuvillier.de

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

Dieses Werk ist copyrightgeschützt und darf in keiner Form vervielfältigt werden noch an Dritte weitergegeben werden.
Es gilt nur für den persönlichen Gebrauch.

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

Dieses Werk ist copyrightgeschützt und darf in keiner Form vervielfältigt werden noch an Dritte weitergegeben werden.
Es gilt nur für den persönlichen Gebrauch.