Verena Holtorf

Teams im Front End

GABLER RESEARCH

Betriebswirtschaftliche Studien in forschungsintensiven Industrien

Herausgegeben von

Professor Dr. Hans Georg Gemünden, Technische Universität Berlin

Professor Dr. Jens Leker, Universität Münster

Professor Dr. Søren Salomo, DTU Executive School of Business, Danish Technical University DTU

Professor Dr. Gerhard Schewe, Universität Münster

Professorin Dr. Katrin Talke, Universität Hamburg

Im Mittelpunkt dieser Schriftenreihe steht das Management von Unternehmen, die sich durch ein hohes Engagement im Bereich der Forschung und Entwicklung auszeichnen. Die Reihe richtet sich einerseits an Leser in der Wissenschaft und andererseits an Leser in der Praxis, die im Rahmen ihrer Tätigkeit auf der Suche nach neuen anwendungsorientierten Problemlösungen sind. Die Schriftenreihe ist nicht auf Veröffentlichungen aus den Instituten der Herausgeber beschränkt.

Verena Holtorf

Teams im Front End

Steigerung des unternehmerischen
Verhaltens durch strukturierte Teams

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Jens Leker

RESEARCH

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Dissertation Universität Münster, 2010

D 6

1. Auflage 2011

Alle Rechte vorbehalten

© Gabler Verlag | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2011

Lektorat: Stefanie Brich | Sabine Schöller

Gabler Verlag ist eine Marke von Springer Fachmedien.

Springer Fachmedien ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.gabler.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier
Printed in Germany

ISBN 978-3-8349-2683-8

Geleitwort

Innovationen gelten als Motor der wirtschaftlichen Entwicklung und stellen eine wesentliche Voraussetzung für technologischen, soziologischen und ökonomischen Fortschritt dar. Neben ihrer zentralen Bedeutung für die gesellschaftliche Fortentwicklung zeichnen sich Innovationen darüber hinaus durch stochastische Charaktereigenschaften aus. Der Erfolg oder Misserfolg innovativer Ideen ist im Allgemeinen nicht vorherzusehen, sondern auch im besten Fall lediglich tendenziell zu beschreiben. Für den zukünftigen Erfolg einer innovativen Idee ist insbesondere der frühen Phase des Innovationsprozesses eine hohe Bedeutung beizumessen. Die in der frühen Phase des Innovationsprozesses aktiven Mitarbeiter müssen sich anspruchsvollen Herausforderungen stellen. Ähnlich wie im Umgang mit Unternehmensgründungsideen müssen Mitarbeiter fähig sein, innovative Geschäftsoptionen zu erkennen und bereit sein, die Initiative zu ergreifen und das Risiko des Scheiterns einzugehen. Letztendlich ist im sogenannten Front End somit „Corporate Entrepreneurship“ bzw. unternehmerisches Verhalten im Unternehmen gefordert. Frau Holtorf untersucht in ihrer Arbeit die Fragestellung, wie das gewünschte unternehmerische Verhalten der Mitarbeiter aktiviert werden kann und welche Auswirkungen die Teamarbeit in diesem Zusammenhang hat.

Frau Holtorf liefert mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Front-End-Forschung im Innovationsmanagement. Sie bearbeitete einen Forschungsbereich, der sich nicht nur als theoretisch anspruchsvoll darstellt, sondern auch erhebliche praktische Relevanz aufweist. Bisher in der Literatur nicht oder nur rudimentär thematisierte Aspekte des Managements der frühen Phase des Innovationsprozesses werden von Frau Holtorf detailliert beschrieben und empirisch untersucht. Insbesondere die Einbeziehung von Einsichten aus der Entrepreneurship- und der Team-Forschung in einen ganzheitlichen Analyserahmen führen zu einem erheblichen Erkenntnisgewinn.

Die theoretische und praktische Bedeutung der in dieser Arbeit behandelten Thematik wurde auch auf internationalen Konferenzen bestätigt. Ich hoffe, dass die Veröffentlichung dieser Arbeit zu einer weiten Verbreitung der wissenschaftlichen Erkenntnisse in der akademischen Forschung und der unternehmerischen Praxis führt.

Prof. Dr. Jens Leker

Vorwort

Bei der Suche nach Faktoren, die Misserfolge innovativer Projekte vermeidbar machen, richten Wissenschaftler und Praktiker ihr Augenmerk vermehrt auf die frühe Phase des Innovationsprozesses, das sogenannte Front End. Diese Entwicklung resultiert aus der hohen Relevanz dieser Phase durch die effektive Generierung und Implementierung von Ideen für den Erfolg des gesamten Prozesses. Dabei ist das Front End geprägt von Komplexität und Dynamik, welche ein hohes Maß an Unsicherheit provozieren. Die Generierung, Auswahl und Implementierung von erfolgversprechenden Ideen im Rahmen eines unsicheren Umfeldes stellt Mitarbeiter vor besondere Herausforderungen: sie müssen kreative Lösungen finden, risikobehaftete Entscheidungen treffen und mutig die Initiative ergreifen. Verantwortlich für den Erfolg des Front Ends ist daher nicht nur die Innovativität der Mitarbeiter, sondern ebenso die Initiative der Mitarbeiter und ihre Bereitschaft zur Übernahme von Risiken, ein Verhalten, das in der Literatur als „Corporate Entrepreneurship“, unternehmerisches Verhalten im Unternehmen, bezeichnet wird. Für das Front-End-Management kommt daher der Stimulierung von eben diesem Verhalten eine enorme Bedeutung zu.

Die vorliegende Arbeit befasst sich maßgeblich mit der Fragestellung wie Mitarbeiter aktiv zum unternehmerischen Verhalten motiviert werden können. Da die Bewältigung der Aufgaben im Front End in vielen Unternehmen in Teams erfolgt, wird bei der Beantwortung der Hauptfragestellung dieser Arbeit der Form der Teamarbeit eine besondere Beachtung geschenkt.

Die vorliegende Studie leistet einen Beitrag zur Erschließung von bisher in der Literatur vernachlässigten Aspekten im Rahmen der Front-End-Forschung. Insbesondere durch die Zusammenführung der Entrepreneurship-Forschung mit der Team-Forschung, der Darstellung deren jeweiliger Bedeutung im Front End und der empirischen Analyse der Zusammenhänge ist es möglich, die Kenntnisse über das Management der frühen Phase weiter voranzutreiben. Die vorliegende Arbeit ist das Ergebnis meines Dissertationsprojektes am Institut für betriebswirtschaftliches Management im Fachbereich Chemie und Pharmazie der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Auf meinem Weg bis hin zur Abgabe meiner Dissertation begleiteten mich einige Personen, denen ich meinen gesonderten herzlichen Dank aussprechen möchte.

Besonders bedanken möchte ich mich bei meinen Doktorvater Prof. Dr. Jens Leker. Seine konstruktiven Impulse und seine fachliche Unterstützung trugen maßgeblich zum Erfolg meiner Arbeit bei. Auch der Freiraum, den er mir während der gesamten Promotionszeit zugestand, hatte durch viele spannende Projekte und bereichernde Erfahrungen einen positiven Einfluss auf meine berufliche und persönliche Weiterentwicklung. Prof. Dr. Gerhard Schewe danke ich für die Übernahme des Zweitgutachtens.

Für ihre aktive Unterstützung zum Gelingen meiner Arbeit möchte ich auch meinen Ansprechpartnern des analysierten Unternehmens („Konsum AG“) danken, die durch ihr außerordentlich hohes Interesse an den Inhalten meiner Arbeit stets als Diskussionspartner und Fürsprecher innerhalb des Unternehmens zur Verfügung standen.

Die Bedeutung sozialer Aspekte der Teamarbeit habe ich während meiner Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für betriebswirtschaftliches Management am eigenen Leibe erfahren dürfen. In einer von hoher Kollegialität und einem freundschaftlichem Miteinander geprägten Atmosphäre bereitete mir die Arbeit in Forschung und Lehre sehr viel Spaß. Auch in den schwierigeren Phasen der Dissertation konnte ich jederzeit auf die Diskussionsbereitschaft meiner Kollegen und Freunde am Institut zählen und auf stimulierende Ideen zur Weiterentwicklung meiner Arbeit zurückgreifen. Besonders hervorheben möchte ich dabei Dr. Clive-Steven Curran und Dr. Benjamin Niedergassel. Abgesehen von einer tollen Zeit als Quasi-Bürokollege, ist Clive maßgeblich verantwortlich für meinen mittlerweile deutlich geschärften Blick für Details. Ben hatte (auch aus der Ferne) immer Zeit für eine Skype-Kaffeepause und ein offenes Ohr für die Diskussion neuer Auswertungs- und Analyseideen. Dabei stand er mir immer mit hilfreichen Anregungen zur Seite. Neben einem fortwährenden moralischem Aufbau und vielen schönen Erlebnissen auf gemeinsamen Konferenztouren, übernahmen Clive und Ben außerdem auch die undankbare Aufgabe des Korrekturlesens meiner Arbeit. Noch einmal: Vielen Dank dafür.

Ich danke auch Markus Konrad und Dr. Jan-Henning Trustorff, die mir als „Fachfremde“ mit Kritik und Anregungen aus externer Perspektive zur Seite standen und immer für statistische Fragestellungen zu begeistern waren.

Neben meinen Kollegen und Freunden am Institut möchte ich auch meinem Onkel Helmut Hoffmann danken, der mich mit seinem Enthusiasmus sehr stark in meiner Entscheidung zur Promotion unterstützt hat und so entscheidend an der Veröffentlichung meiner Arbeit beteiligt ist.

Mein besonderer Dank gilt meinen Eltern, Elisabeth und Jochen Holtorf, die mir meine gesamte Ausbildung ermöglichten, mich bedingungslos unterstützen und mich jederzeit dazu ermutigten meine Träume zu leben. Sie waren immer für mich da und haben mir stets den nötigen Rückhalt gegeben meine Ziele zu verwirklichen. Danke! Euch ist diese Arbeit gewidmet.

Verena Holtorf

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XIII
Tabellenverzeichnis.....	XV
Abkürzungsverzeichnis	XIX
1 Einleitung	1
2 Entrepreneurship im Front End des Innovationsprozesses	9
2.1 Das Front End des Innovationsprozesses	9
2.1.1 Definition von Innovation.....	9
2.1.2 Der Innovationsprozess.....	11
2.1.3 Aufgaben im Front End des Innovationsprozesses.....	14
2.1.4 Charakteristika des Front Ends	17
2.1.5 Literaturübersicht zum Management des Front Ends	22
2.2 Bedeutung des Entrepreneurships für das Front End des Innovationsprozesses	31
2.2.1 Definition Entrepreneurship.....	31
2.2.2 Notwendigkeit von Entrepreneurship für das Front End	37
2.2.3 Literaturübersicht über die Entrepreneurship-Forschung	40
2.2.4 Zusammenfassung des Literaturüberblicks und Forschungslücke	49
3 Multifunktionale Teams im Front End des Innovationsprozesses	53
3.1 Definition Team.....	53
3.2 Literaturübersicht über die Team-Forschung	59
3.2.1 Modelle zur Erklärung von Teamerfolg	59
3.2.2 Zusammenfassung des Literaturüberblicks und Forschungslücken	68
3.3 Generelle Bedeutung der Teamarbeit für das Front End des Innovationsprozesses	70
3.4 Relevanz bestehender Teamerfolgsmodelle im Front End des Innovationsprozesses	73
3.4.1 Output-Faktoren im Front End.....	73
3.4.2 Teamprozesse im Front End	77
3.4.3 Einfluss-Faktoren auf die Teamarbeit im Front End	83
3.4.3.1 Individuelle Einflussfaktoren.....	83
3.4.3.2 Teambezogene Einflussfaktoren.....	85
3.4.3.3 Kontextbezogene Einflussfaktoren	87
3.4.4 Zusammenfassung der I-P-O-Implikationen für das Front End	89
4 Konzeptioneller Rahmen.....	91
4.1 Herleitung eines theoretischen Forschungsrahmens.....	91

4.1.1	Einfluss organisationstheoretischer Aspekte	91
4.1.2	Einfluss verhaltenstheoretischer Aspekte	98
4.1.3	Zusammenfassung des konzeptionellen Rahmens	102
4.1.4	Hypothesen zu den Wirkungszusammenhängen und Ableitung des Untersuchungsmodells	105
4.1.4.1	Determinanten des Intragruppenprozesses	105
4.1.4.2	Determinanten des unternehmerischen Verhaltens	112
4.1.4.3	Mediierende Effekte	118
5	Empirische Analyse	121
5.1	Forschungskontext – die Konsumgüterindustrie	121
5.1.1	Überblick über die Konsumgüterindustrie	121
5.1.2	Das Front End des Innovationsprozesses in der Konsumgüterindustrie....	127
5.2	Datenerhebung und Stichprobe	128
5.2.1	Durchführung der Datenerhebung	128
5.2.2	Informationen zu der Stichprobe	132
5.2.2.1	Zielklarheit	132
5.2.2.2	Rollen der Mitglieder	133
5.2.2.3	Definierte Vorgänge und Verfahrensweisen	133
5.2.2.4	Detaillierte Beschreibung beider Subgruppen	135
5.3	Grundlagen der Analyse	139
5.3.1	Kausalanalyse in PLS	139
5.3.2	Gütebeurteilung	143
5.3.2.1	Beurteilung reflektiver Messmodelle	146
5.3.2.2	Beurteilung formativer Messmodelle	148
5.3.2.3	Beurteilung des Strukturmodells	149
5.3.3	Mediatoreffekte in PLS	151
5.3.4	Analyse mehrfaktorieller Konstrukte in PLS	153
5.4	Ergebnisse der Analyse	156
5.4.1	Ergebnisse der Spezifizierung des Messmodells	156
5.4.1.1	Konstruktoperationalisierung der Konstrukte erster Ordnung....	156
5.4.1.2	Konstruktoperationalisierung der Konstrukte zweiter Ordnung..	175
5.4.2	Ergebnisse aus der Anwendung des Messmodells	178
5.4.2.1	Ergebnisse des Gruppenvergleichs bezüglich der Teamarbeitsqualität	178
5.4.2.2	Ergebnisse der Einflüsse auf die Teamarbeitsqualität	180
5.4.2.3	Ergebnisse des Gruppenvergleichs bezüglich der weiteren Einflussfaktoren	182
5.4.2.4	Ergebnisse der Einflüsse auf das unternehmerische Verhalten ...	183
5.4.2.5	Ergebnisse im Gesamtmodell	185

5.4.2.6	Detailanalyse.....	189
5.4.3	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	193
6	Diskussion der Ergebnisse und Implikationen für Theorie und Praxis.....	196
6.1	Diskussion der Ergebnisse.....	196
6.1.1	Ergebnisse des Gruppenvergleichs bezüglich der Teamarbeitsqualität.....	196
6.1.2	Ergebnisse des Einflusses auf die Teamarbeitsqualität	197
6.1.2.1	Individuelle Einflussfaktoren.....	197
6.1.2.2	Kontextbezogene Einflussfaktoren.....	200
6.1.2.3	Zusammenfassende Erkenntnisse bezüglich der Einflüsse auf die Teamarbeitsqualität.....	202
6.1.3	Ergebnisse des Gruppenvergleichs bezüglich individueller und kontextbezogener Einflussfaktoren.....	203
6.1.4	Ergebnisse des Einflusses auf das unternehmerische Verhalten.....	210
6.1.4.1	Individuelle Einflussfaktoren.....	210
6.1.4.2	Kontextbezogene Einflussfaktoren.....	212
6.1.4.3	Zusammenfassende Erkenntnisse bezüglich der Einflüsse auf das unternehmerische Verhalten.....	214
6.1.5	Ergebnisse des Gesamtmodells.....	214
6.1.5.1	Ergebnisse des Einflusses der Teamarbeitsqualität auf das unternehmerische Verhalten	214
6.1.5.2	Mediatoreffekte im Gesamtmodell	215
6.1.5.3	Zusammenfassende Erkenntnisse bezüglich der Einfluss- faktoren im Gesamtmodell	217
6.1.6	Ergebnisse des Detailmodells	218
6.2	Implikationen für die Theorie des Front Ends.....	221
6.3	Implikationen für das Management des Front Ends	226
6.4	Grenzen der Studie und zukünftiger Forschungsbedarf	232
7	Fazit.....	237
	Anhang	243
	Literaturverzeichnis.....	255

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1-1: Überblick über das Vorgehen der Arbeit	5
Abbildung 2-1: Phasen des Innovationsprozesses.....	12
Abbildung 2-2: Hauptphasen des Innovationsprozesses und COOPERS Stage-Gate-Prozess	13
Abbildung 2-3: Zusammenhang zwischen Projektverlauf und Kostenentwicklung.	18
Abbildung 2-4: Stark vereinfachte Darstellung eines Prozesses.....	22
Abbildung 2-5: Integriertes Front-End-Modell von KHURANA/ROSENTHAL.....	25
Abbildung 2-6: New Concept Development Model von KOEN et al.	27
Abbildung 2-7: Integrierter Front-End-Prozess nach SANDMEIER et al.....	29
Abbildung 2-8: Systematisierung des Entrepreneurship-Begriffs.....	36
Abbildung 2-9: Treiber des Entrepreneurships.	45
Abbildung 2-10: Ableitung des Forschungsrahmens aus der Entrepreneurship-Forschung. ..	51
Abbildung 3-1: Einordnung von Innovationsteams in Kleingruppen.	58
Abbildung 3-2: I-P-O-Modell nach MCGRATH.....	60
Abbildung 3-3: I-P-O-Modell nach GLADSTEIN.....	62
Abbildung 3-4: In der Literatur genutzte Faktoren zur Analyse des Teamprozesses.	78
Abbildung 3-5: Ableitung eines Forschungsrahmens aus der Teamforschung.....	90
Abbildung 4-1: Das handlungsorientierte Grundmodell des situativen Ansatzes.....	94
Abbildung 4-2: Zusammenfassende Darstellung des konzeptionellen Rahmens.....	104
Abbildung 4-3: Vollständige Darstellung des Hypothesensystems.	120
Abbildung 5-1: Verteilung der Sektoren in der Konsumgüterindustrie.	122
Abbildung 5-2: Austauschsituation zwischen Hersteller und Handel.	126
Abbildung 5-3: Unterschiede in der Teamstruktur der Konsum AG.	135
Abbildung 5-4: Prozess der strukturierten Teams der Konsum AG.....	135
Abbildung 5-5: Verteilung des Geschlechts in strukturierten und unstrukturierten Teams.	136
Abbildung 5-6: Verteilung der Funktionsbereiche in strukturierten und unstrukturierten Teams.....	137
Abbildung 5-7: Verteilung des Alters in strukturierten und unstrukturierten Teams.	138
Abbildung 5-8: Verteilung der Hierarchiestufen in strukturierten und unstrukturierten Teams.....	139
Abbildung 5-9: Grundcharakter eines Strukturgleichungsmodells.	141
Abbildung 5-10: Hauptkriterien zur Bestimmung der Güte eines Messinstruments.	145
Abbildung 5-11: Darstellung eines partiellen und totalen Mediatoreffekts.	152
Abbildung 5-12: Formen von mehrfaktoriellen Messmodellen.	154
Abbildung 5-13: Vorgehen zur Analyse von Messmodellen.	161
Abbildung 5-14: Ergebnisse des Gruppenvergleichs der Teamarbeitsqualität.	179
Abbildung 5-15: Ergebnisse der Einflüsse auf die Teamarbeitsqualität.	181
Abbildung 5-16: Ergebnisse des Gruppenvergleichs bezüglich der individuellen und kontextbezogenen Einflussvariablen.	182

Abbildung 5-17: Ergebnisse der Einflüsse auf das unternehmerische Verhalten.	184
Abbildung 5-18: Ergebnisse im Gesamtmodell mit medierendem Einfluss der Teamarbeitsqualität.	186
Abbildung 5-19: Ergebnisse der Detailanalyse einzelner Teamarbeitsqualitätsfaktoren auf das Unternehmerische Verhalten.	191
Abbildung 5-20: Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse.	194
Abbildung 6-1: Unterschiede in den Teamarbeitsqualitätsdimensionen hinsichtlich der grundsätzlichen Risikobereitschaft der Teammitglieder.	206
Abbildung 6-2: Ausprägung der Managementunterstützung in strukturierten und unstrukturierten Teams.	209
Abbildung 6-3: Mittelwerte der Indikatoren des Faktors „Risikobereitschaft TM“.	213

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1:	Dimensionen des Innovationsbegriffes.	10
Tabelle 2-2:	Quellen der Unsicherheit im Front End des Innovationsprozesses.....	19
Tabelle 2-3:	Unterschiede zwischen Front End und Produktentwicklungsprozess.....	21
Tabelle 2-4:	Übersicht über Aktivitätenmodelle in der Literatur.	23
Tabelle 2-5:	Aufgabenbewältigung im Front End durch Entrepreneurship	39
Tabelle 2-6:	Ausgewählte Studien zur Identifikation der Treiber des Entrepreneurships..	41
Tabelle 3-1:	In der Literatur genutzte Teamdefinitionen	56
Tabelle 3-2:	Überblick über Studien zur Teamerfolgsvorschung.	64
Tabelle 3-3:	Vor- und Nachteile der Teamarbeit bei der Bearbeitung von Elementarproblemen und deren Bedeutung im Front End.....	72
Tabelle 4-1:	Darstellung beispielhafter situativer Komponenten.	93
Tabelle 5-1:	Gütemaße zur Beurteilung reflektiver Messmodelle in PLS.	147
Tabelle 5-2:	Gütemaße zur Beurteilung formativer Messmodelle in PLS.	149
Tabelle 5-3:	Gütemaße zur Beurteilung von Strukturmodellen im PLS-Verfahren.....	151
Tabelle 5-4:	Vorgehen zur Prüfung von Mediatoreffekten.	153
Tabelle 5-5:	Anzahl und Herkunft der Indikatoren zur Operationalisierung der Konstrukte.	157
Tabelle 5-6:	Operationalisierung des Konstrukts Persönlichkeit – Risikoaversion.	162
Tabelle 5-7:	Operationalisierung des Konstrukts Persönlichkeit – Initiative.....	163
Tabelle 5-8:	Operationalisierung des Konstrukts Organisationsunterstützung – Belohnungssysteme.	164
Tabelle 5-9:	Operationalisierung des Konstrukts Managementunterstützung – Innovationsgewichtung TM.	165
Tabelle 5-10:	Operationalisierung des Konstrukts Managementunterstützung – Innovationsgewichtung DV.....	165
Tabelle 5-11:	Operationalisierung des Konstrukts Managementunterstützung – Risikobereitschaft TM.....	166
Tabelle 5-12:	Operationalisierung des Konstrukts Managementunterstützung – Kreatives Klima.....	167
Tabelle 5-13:	Operationalisierung des Konstrukts Teamarbeitsqualität – Kommunikation.....	168
Tabelle 5-14:	Operationalisierung des Konstrukts Teamarbeitsqualität – Koordination. ..	169
Tabelle 5-15:	Operationalisierung des Konstrukts Teamarbeitsqualität – Gegenseitige Unterstützung.	169
Tabelle 5-16:	Operationalisierung des Konstrukts Teamarbeitsqualität – Anstrengungen der Teammitglieder.....	170
Tabelle 5-17:	Operationalisierung des Konstrukts Teamarbeitsqualität – Teamkohäsion.	171

Tabelle 5-18:	Operationalisierung des Konstrukts Unternehmerisches Verhalten – Innovativität.	172
Tabelle 5-19:	Operationalisierung des Konstrukts Unternehmerisches Verhalten – Initiative.	173
Tabelle 5-20:	Operationalisierung des Konstrukts Unternehmerisches Verhalten – Risikobereitschaft.	174
Tabelle 5-21:	Managementunterstützung als Faktor zweiter Ordnung.	176
Tabelle 5-22:	Teamarbeitsqualität als Faktor zweiter Ordnung.	177
Tabelle 5-23:	Unternehmerisches Verhalten als Faktor zweiter Ordnung.	177
Tabelle 5-24:	Prüfung auf Vorliegen eines Mediatoreffektes der Risikoaversion durch die Teamarbeitsqualität.	187
Tabelle 5-25:	Prüfung auf Vorliegen eines Mediatoreffektes der Managementunterstützung durch die Teamarbeitsqualität.	188
Tabelle 5-26:	Direkte und Totaleffekte der Mediatoranalyse.	189
Tabelle 6-1:	Korrelationen zwischen den Persönlichkeitsvariablen „Initiative“ und weiteren Einflussfaktoren, sowie der abhängigen Variablen „Teamarbeitsqualität“.	199
Tabelle 6-2:	Korrelationen zwischen der kontextbezogenen Variable „Belohnungssystem“ und weiteren Einflussfaktoren, sowie der abhängigen Variable „Teamarbeitsqualität“.	200
Tabelle 6-3:	Korrelation der Persönlichkeitsvariablen „Risikoaversion“ mit den Kontrollvariablen.	204
Tabelle 6-4:	Korrelationen zwischen der Persönlichkeitsvariable „Initiative“ und weiteren Einflussfaktoren, sowie der abhängigen Variable Unternehmerisches Verhalten“.	212
Tabelle 6-5:	Unterschiede in den Korrelationen zwischen den Indikatoren der Managementunterstützung und beiden abhängigen Variablen.	216

Ergänzende Tabellen

Tabelle A-1:	Überprüfung potenzieller Verzerrungen durch Vergleich von europäischen und außer europäischen Befragten.	243
Tabelle A-2:	Diskriminanzvalidität auf Basis der Faktoren erster Ordnung.	244
Tabelle A-3:	Diskriminanzvalidität des Gesamtmodells auf Basis der Konstrukte zweiter Ordnung.	245
Tabelle A-4:	Diskriminanzvalidität des Konstrukts zweiter Ordnung „Managementunterstützung“.	245
Tabelle A-5:	Ergebnisse der Tests auf Normalverteilung.	246
Tabelle A-6:	Ausweis über die Gütekriterien aus dem Teilmodell mit „Teamarbeitsqualität“ als abhängiger Variable.	247

Tabelle A-7:	Ausweis über die Gütekriterien der Messmodelle aus dem Teilmodell mit „Unternehmerischem Verhalten“ als abhängiger Variable.	248
Tabelle A-8:	Ausweis über die Gütekriterien der Messmodelle im Gesamtmodell.	249
Tabelle A-9:	Subgruppenanalyse des Einflusses der Prädiktorvariablen auf die Teamarbeitsqualität.	249
Tabelle A-10:	Subgruppenanalyse des Einflusses der Prädiktorvariablen auf das unternehmerische Verhalten.	250
Tabelle A-11:	Korrelationstabelle.	250
Tabelle A-12:	Lokale Gütekriterien aus dem Gesamtmodell.	250

Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
AGFI	Adjusted Goodness of Fit Index
DEV	durchschnittlich erfasste Varianz
DV	direkter Vorgesetzter
et al.	et alii
exkl.	exklusive
etc.	et cetera
f.	folgende
ff.	fortfolgende
F&E	Forschung und Entwicklung
GFI	Goodness of Fit Index
H	Hypothese
inkl.	inklusive
I-P-O	Input-Prozess-Output
o. ä.	oder ähnliches
PLS	Partial Least Squares
R&D	Research and Development
RMR	Root Mean Square Residual
S.	Seite
ST	Strukturierte Teams
TM	Topmanagement
u. a.	unter anderem
u. ä.	und ähnliches
UST	Untstrukturierte Teams
vgl.	vergleiche
VIF	Variance Inflation Factor
VW	Volkswagen
z. B.	zum Beispiel