

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XVII
Tabellenverzeichnis	XIX
Abkürzungsverzeichnis	XXI
Zeitschriftenverzeichnis	XXIII
1 Einleitung.....	1
1.1 Praktische Relevanz der Arbeit	1
1.2 Wissenschaftliche Relevanz der Arbeit.....	5
1.3 Ziele der Arbeit	9
1.4 Aufbau der Arbeit.....	13
2 Grundlagen der Top-down-Innovation aus Topmanagerperspektive	15
2.1 Begriffsdefinitionen.....	15
2.1.1 Grundlagen zum Topmanagementbegriff.....	15
2.1.2 Selbstkonzepte.....	20
2.1.2.1 Bedeutung des Selbstkonzeptbegriffs.....	20
2.1.2.2 Selbstkonzeptorientierung und motivationale Konsequenzen.....	27
2.1.2.3 Selbstkonzepte im Topmanagementkontext.....	30
2.1.2.4 Zusammenfassung.....	32
2.1.3 Innovationsverhalten	33
2.1.3.1 Facetten des Innovationsverhaltens	34
2.1.3.2 Erkenntnisse zum Innovationsverhalten im Arbeitskontext	36
2.1.3.3 Innovationsverhalten von Topmanagern	38
2.1.3.4 Zusammenfassung.....	41
2.2 Stand der Forschung.....	42
2.2.1 Bezugsrahmen und Kriterien der Literatursichtung	42
2.2.2 Ergebnisse der Literatursichtung	46

2.2.2.1	Studien zum Einfluss der Eigenschaften von Topmanagern auf die Innovativität.....	47
2.2.2.2	Studien zum Einfluss des Verhaltens von Topmanagern auf die Innovativität.....	50
2.2.2.3	Studien zum Einfluss der Eigenschaften von Topmanagementteams auf die Innovativität.....	54
2.2.2.4	Studien zum Einfluss des Verhaltens von Topmanagementteams auf die Innovativität.....	56
2.2.3	Zusammenfassende Beurteilung.....	58
2.3	Theoretische Grundlagen	61
2.3.1	Grundlagen der „Upper Echelons“-Theorie	63
2.3.2	Kritische Würdigung der „Upper Echelons“-Theorie	69
2.3.3	Zusammenfassende Beurteilung der „Upper Echelons“-Theorie.....	71
3	Grundlagen der Bottom-up-Innovation aus Ressourcenperspektive.....	73
3.1	Begriffsdefinitionen.....	74
3.1.1	Grundlagen zum Personalmanagementbegriff	74
3.1.2	Personalmanagementsysteme	76
3.1.2.1	Gestaltung der Personalmanagementsysteme.....	76
3.1.2.2	Innovationsorientiertes Personalmanagement	83
3.1.2.3	Zusammenfassung.....	86
3.1.3	Mitarbeiterführung	86
3.1.3.1	Gestaltung der Mitarbeiterführung.....	86
3.1.3.2	Innovationsorientierte Führung	89
3.1.3.3	Zusammenfassung	92
3.1.4	Funktionsübergreifende Zusammenarbeit	93
3.1.4.1	Organisatorische Integration des Innovationsmanagements	93
3.1.4.2	Konzepte der funktionsübergreifenden Zusammenarbeit.....	95
3.1.4.3	Zusammenfassung	97
3.2	Stand der Forschung.....	98
3.2.1	Bezugsrahmen und Kriterien der Literatursichtung	98
3.2.2	Ergebnisse der Literatursichtung.....	100
3.2.2.1	Studien zum Einfluss der funktionsübergreifenden Integration und Koordination auf die Innovativität	100
3.2.2.2	Studien zum Einfluss der funktionsübergreifenden Kooperation und Interaktion auf die Innovativität	102

3.2.2.3	Studien zum Einfluss der funktionsübergreifenden Kollaboration auf die Innovativität.....	104
3.2.3	Zusammenfassende Beurteilung.....	105
3.3	Theoretische Grundlagen	107
3.3.1	Grundlagen des ressourcenbasierten Ansatzes	108
3.3.2	Kritische Würdigung des ressourcenbasierten Ansatzes	116
3.3.3	Zusammenfassende Beurteilung des ressourcenbasierten Ansatzes.....	118
4	Methodische Grundlagen	121
4.1	Grundlagen der Konstruktmessung	121
4.1.1	Operationalisierung von Konstrukten.....	121
4.1.2	Gütebeurteilung der Konstruktmessung.....	123
4.2	Grundlagen der Kausalanalyse	126
5	Studie 1 – Der Einfluss des Topmanagerverhaltens auf die Innovativität	133
5.1	Gegenstand und Motivation der Untersuchung.....	133
5.2	Entwicklung des Untersuchungsmodells.....	137
5.2.1	Theoretische Grundlagen.....	137
5.2.2	Hypothesenentwicklung	140
5.2.2.1	Hypothesen zu den Haupteffekten.....	141
5.2.2.2	Hypothesen zu den moderierenden Effekten.....	145
5.3	Datengrundlage und Konstruktmessung.....	146
5.3.1	Datensatz und Datenerhebung.....	146
5.3.2	Operationalisierung der Konstrukte	147
5.3.3	Test auf Common Method Bias.....	153
5.4	Überprüfung der Hypothesen	153
5.4.1	Ergebnisse der Prüfung der Haupteffekte.....	155
5.4.2	Ergebnisse der Prüfung der moderierenden Effekte.....	156
5.5	Diskussion der Ergebnisse.....	157
5.5.1	Implikationen für die Wissenschaft	158
5.5.2	Implikationen für die Unternehmenspraxis	159
5.5.3	Limitationen und Ausblick	160

6	Studie 2 – Der Einfluss der funktionsübergreifenden Zusammenarbeit auf die Innovativität	163
6.1	Gegenstand und Motivation der Untersuchung.....	163
6.2	Entwicklung des Untersuchungsmodells.....	167
6.2.1	Theoretische Grundlagen.....	168
6.2.2	Hypothesenentwicklung.....	169
6.2.2.1	Hypothesen zu den Haupteffekten.....	171
6.2.2.2	Hypothesen zu den moderierenden Effekten.....	173
6.3	Datengrundlage und Konstruktmessung.....	174
6.3.1	Datensatz und Datenerhebung.....	174
6.3.2	Operationalisierung der Konstrukte	175
6.3.3	Test auf Common Method Bias.....	178
6.4	Überprüfung der Hypothesen	179
6.4.1	Ergebnisse der Prüfung der Haupteffekte.....	180
6.4.2	Ergebnisse der Prüfung der moderierenden Effekte.....	180
6.5	Diskussion der Ergebnisse.....	182
6.5.1	Implikationen für die Wissenschaft.....	182
6.5.2	Implikationen für die Unternehmenspraxis	183
6.5.3	Limitationen und Ausblick	184
7	Fazit und Implikationen.....	185
7.1	Übergeordnete Implikationen für die Wissenschaft	187
7.2	Übergeordnete Implikationen für die Unternehmenspraxis	191
7.3	Übergeordnete Limitationen und Ausblick	193
	Literaturverzeichnis.....	197
	Anhang	251

Top-down- und Bottom-up-Ansätze im
Innovationsmanagement
Managerverhalten und funktionsübergreifende
Zusammenarbeit als Innovationstreiber
Totzauer, F.
2014, XXIV, 270 S. 26 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-06840-0