

2. Entscheidungsfindung unter Unsicherheit im Kontext der Unternehmensgründung

In diesem Kapitel werden zunächst die Herausforderungen dargestellt, mit denen Unternehmensgründer im Rahmen der Gründungsphase eines Unternehmens konfrontiert werden. Die daraus resultierenden Entscheidungsunsicherheiten bilden die Grundlage für die zentralen Konzepte dieser Arbeit: die zwei alternativen Entscheidungslogiken Effectuation und Causation. Diese Ansätze werden in einem ersten Schritt voneinander abgegrenzt und anhand der zugrunde liegenden Entscheidungsprinzipien und Annahmen detailliert beschrieben. Anschließend wird eine theoretische Einordnung der diskutierten Entscheidungslogiken vorgenommen. Dazu wird dargelegt, welche Anknüpfungspunkte zu bereits bestehenden theoretischen Arbeiten der Entrepreneurship- und Managementforschung bestehen. Abschließend wird eine Einordnung in aktuelle Entwicklungen der Entrepreneurship-Forschung vorgenommen, um ein grundlegendes Verständnis der in dieser Arbeit zentralen Untersuchungsphänomene zu erzielen.

2.1 Herausforderungen unternehmerischer Entscheidungsfindung

Junge Unternehmen sind aufgrund ihrer besonderen Eigenschaften anfällig für ein frühes Scheitern (vgl. Venkataraman et al., 1990, S. 278). In den folgenden Unterkapiteln werden diese Eigenschaften detailliert beschrieben, um ein Verständnis dafür zu entwickeln, mit welchen Herausforderungen Unternehmensgründer konfrontiert werden und warum eine Auseinandersetzung mit der Frage, wie Unternehmensgründer mit diesen Herausforderungen umgehen, notwendig ist.

2.1.1 Junge Unternehmen als Untersuchungsobjekte

Das Verständnis von Unternehmensgründungen orientiert sich in dieser Arbeit an der von Szyperski und Nathusius (1977, S. 26 f.) vorgeschlagenen Klassifikation von Gründungsformen, die vielfach Ausgangspunkt für die Abgrenzung von Unternehmensgründungen darstellt (vgl. z. B. Fallgatter, 2004, S. 25; Engelen, 2007, S. 27; Kollmann, 2011, S. 9). Entsprechend dieser Klassifikation können Gründungen in selbstständige

oder unselbstständige sowie in derivative oder originäre Gründungen unterteilt werden (vgl. Szyperski & Nathusius, 1977, S. 26 f.).

Selbstständige Gründungen erfolgen durch einen unabhängig agierenden Gründer, der durch die Gründung eine eigene unternehmerische Existenz aufbaut (vgl. Szyperski & Nathusius, 1977, S. 26). *Unselbstständige* Gründungen erfolgen durch Personen, die in einem abhängigen Arbeitsverhältnis stehen und die Gründung innerhalb ihres Aufgabenbereichs durchführen (vgl. ebd.). *Derivative* Gründungen erfolgen durch eine Transformation bestehender Unternehmen in neue Unternehmen, wohingegen *originäre* Gründungen dann vorliegen, wenn vollkommen neue Unternehmensstrukturen geschaffen werden (vgl. ebd., S. 27). Anhand dieser Kriterien können vier verschiedene Ausprägungen von Gründungstypen beschrieben werden (siehe Abbildung 2).

	derivativ	originär
unselbstständig	Fusion/ Umgründung	Betriebsgründung
selbstständig	Existenzgründung durch Betriebsübernahme	Unternehmensgründung

Abbildung 2: Gründungsformen nach Szyperski und Nathusius

Quelle: Szyperski & Nathusius, 1977, S. 27

Eine Kombination derivativer und unselbstständiger Gründungen wird von Szyperski & Nathusius (1977 S. 27 f.) als „unechte Gründung“ bezeichnet, die durch *Umgründungen* oder *Fusionen* bestehender Unternehmen erfolgen kann. Die Autoren sprechen insbesondere dann von „unechten Gründungen“, wenn sich durch Umgründungen lediglich der Kapitaleigner verändert, jedoch keine neue Kombination produktiver Faktoren erfolgt. Unter einer *Existenzgründung durch Betriebsübernahme* verstehen Szyperski und Nathusius (1999, S. 27) hingegen die Übernahme oder Weiterführung einer bereits bestehenden Organisation durch eine selbstständig agierende Person. Dies kann beispielsweise durch die Übernahme eines Handwerksbetriebs erfolgen (vgl. ebd.). Schließlich

unterscheiden die oben genannten Autoren zwischen Betriebsgründungen und Unternehmensgründungen. Während eine *Betriebsgründung* die Schaffung einer neuen, relativ autonomen Wirtschaftseinheit aus einem bestehenden Unternehmen heraus beschreibt (bspw. im Rahmen von Diversifikationsstrategien), handelt es sich bei *Unternehmensgründungen* um Situationen, in denen ein selbstständig agierender Unternehmer eine neue Wirtschaftseinheit gründet (vgl. Szyperski & Nathusius, 1977, S. 29.). Solche Unternehmensgründungen zeichnen sich durch ein breites Entscheidungsfeld aus und werden durch das Wissen und die Erfahrungen des Unternehmensgründers geprägt (vgl. ebd.). Die Autoren merken hierzu an, dass im Vergleich zu den anderen genannten Gründungsformen die Bandbreite an möglichen Alternativen der Gestaltung von Unternehmen besonders hoch ist (vgl. ebd.).

Eine weiterführende Differenzierung der beiden oben genannten selbstständigen Gründungsformen *Existenzgründung* und *Unternehmensgründung* kann anhand der „Entdeckung, Bewertung und Ausschöpfung unternehmerischer Handlungsfelder“ (Fallgatter, 2004, S. 26) vorgenommen werden. Abbildung 3 fasst Kriterien zusammen, die ein differenzierteres Verständnis dieser beiden Gründungsformen ermöglichen.

Während bei Existenzgründungen der Fortbestand der Organisationen (z. B. Handwerksbetriebe) stark an die Gründungsperson gebunden ist, kann ein geringerer Zusammenhang bei Unternehmensgründungen angenommen werden (vgl. Fallgatter, 2004, S. 26 f.). Diese sind häufig längerfristig ausgerichtet und fokussieren stärker auf spezifische Produkt/Marktkombinationen, die über ein wesentliches Wachstumspotenzial verfügen (vgl. ebd.). Daraus folgt bei Unternehmensgründungen ein häufig beobachtbarer Produktlebenszyklus, der die Unternehmensgründer mit vielfältigen Problemlagen und Chancen konfrontiert (vgl. ebd.). Da Existenzgründungen in vielen Fällen bekannte Geschäftskonzepte replizieren, agieren sie eher in einem durch Verdrängungswettbewerb gekennzeichneten Umfeld. Unternehmensgründungen sind hingegen wesentlich häufiger einem Innovationswettbewerb ausgesetzt (vgl. ebd.). Fallgatter (2004, S. 27) weist darauf hin, dass die Differenzierung dieser beiden Gründungstypen anhand der in Abbildung 3 genannten Kriterien nicht immer zu eindeutigen Ergebnissen führe. Dennoch können sie helfen, zwischen Existenzgründungen und Unternehmensgründungen

zu unterscheiden. Offen bleibt, wie viele der aufgeführten Kriterien erfüllt sein müssen, um einer der beiden Kategorien zugeordnet werden zu können.

	Existenz- gründung	Unternehmens- gründung
<i>Ausgangspunkt:</i>	• Dauerhaft omnipräsente Gründerperson • Geschäftsidee wurde in ähnlicher Form bereits oftmals realisiert	• Eigenständige Produkt-/Marktkombination • Von Gründerperson prinzipiell unabhängig
<i>Beispiele:</i>	• Handwerk, Einzelhandel, Kontaktdienstleister	• Technologieorientierte Produzenten, innovative Dienstleister
<i>Vorherrschende Wettbewerbsart:</i>	• Verdrängungswettbewerb	• Innovationswettbewerb
<i>Zeitliche Perspektive der Geschäftsidee:</i>	• Kein Produktlebenszyklus mittelfristig beobachtbar	• Produktlebenszyklus oftmals existent • Marktphasen haben prägenden Charakter
<i>Wachstums- und Beschäftigungspotenziale:</i>	• Deutlich begrenzt • Typisch ist familienbezogene Beschäftigung	• Prinzipiell keine Begrenzung

Abbildung 3: Kriterien zur Unterscheidung von Existenz- und Unternehmensgründungen

Quelle: Fallgatter, 2004, S. 26

Die vorliegende Studie fokussiert auf *Unternehmensgründungen*⁴, die einen originären Charakter haben und durch eine oder mehrere Personen selbstständig gegründet werden. Als Unternehmensgründer werden folglich Personen verstanden, die ein solches Unternehmen gründen und dessen Geschäfte maßgeblich führen (vgl. Walter & Walter, 2009, S. 59). Eine differenzierte Betrachtung der Gründungspersonen auf Grundlage persönlicher Eigenschaften (vgl. z. B. Carland, Hoy, Boulton, & Carland, 1984, S. 358) wurde

⁴ Neu gegründete Unternehmen werden in Deutschland oft auch als „Start-ups“ bezeichnet. Im weiteren Verlauf dieser Arbeit werden daher die Begriffe „junges Unternehmen“, „Gründungsunternehmen“ und „Start-up“ synonym verwendet.

hingegen nicht vorgenommenen, da empirische Studien hierzu bislang wenig erfolgreich waren und weitere Forschung in diesem Bereich als weniger relevant für die Entrepreneurship-Forschung eingeschätzt wird (vgl. z. B. Baron, 1998, S. 276 f.).⁵

2.1.2 Entwicklungsphasen junger Unternehmen

Die Gründung eines Unternehmens wird in dieser Arbeit nicht als formaler Akt verstanden, der zu einem Zeitpunkt vollzogen wird. Vielmehr steht das in der Entrepreneurship-Literatur vorherrschende prozessuale Verständnis von Unternehmensgründungen im Vordergrund (vgl. z. B. Gartner, 1993, S. 233), welches auf die Entdeckung, Bewertung und Ausschöpfung unternehmerischer Gelegenheiten fokussiert (vgl. Shane & Venkataraman, 2000, S. 218; Fallgatter, 2004, S. 26). Diese Betrachtungsweise schließt eine Ausschöpfung unternehmerischer Gelegenheiten durch junge Unternehmen mit ein und erfordert schließlich eine zeitliche Eingrenzung des Untersuchungsphänomens.

Da eine eindeutige Abgrenzung junger von etablierten Unternehmen auf Grundlage des Unternehmensalters umstritten ist, werden häufig Abgrenzungen anhand von Wachstumsphasen des Unternehmens vorgeschlagen (vgl. Fallgatter, 2004, S. 27 f.). So können junge Unternehmen nach dem Durchlaufen verschiedener Entwicklungsphasen eine gewisse Stabilitätsphase erreichen, die sich dadurch auszeichnet, dass sich das Wachstum des Unternehmens dem Marktniveau anpasst und der Handlungsfokus zunehmend auf die Verteidigung von Marktpositionen gerichtet wird (vgl. Kazanjian, 1988, S. 265). Das Erreichen bestimmter Wachstumsphasen kann je nach Branche, Ressourcenausstattung der Unternehmen und auch der verfolgten Strategien stark variieren. Folglich kann sich die zeitliche Eingrenzung junger Unternehmen unterscheiden (Fallgatter, 2004, S. 28). Als Untergrenze für das Höchstalter von jungen Unternehmen werden üblicherweise drei bis fünf Jahre angenommen, während andere Studien ab einer Obergrenze von acht bis zwölf Jahren nicht mehr von jungen Unternehmen ausgehen (vgl. z. B. Chrisman, Bauerschmidt, & Hofer, 1998, S. 6).

Die Abgrenzung junger von etablierten Unternehmen anhand verschiedener Wachstums- bzw. Lebenszyklusphasen erscheint zwar geeigneter als die Abgrenzung allein auf

⁵ Für eine kritische Diskussion der weiteren Erforschung persönlicher Eigenschaften von Unternehmensgründern siehe z. B. Gartner, 1988, S. 11 ff.

Basis des Unternehmensalters. Überschneidungsfreie und eindeutige Definitionen der einzelnen Phasen sind jedoch trotz der Vielzahl an Lebenszyklusmodellen kaum vorhanden und erschweren die Anwendung dieser Phasenmodelle in der empirischen Forschung (vgl. Hanks, Watson, Jansen, & Chandler, 1993, S. 5 f.). Grundsätzliche Annahme dieser Modelle ist der Gedanke, dass Unternehmen die verschiedenen Entwicklungsphasen in einer vorhersehbaren Abfolge durchlaufen. Je nach Entwicklungsphase sehen sich Unternehmen folglich mit Problemen konfrontiert, die unterschiedliche Anforderungen an das Management und die strukturelle Konfiguration dieser Unternehmen stellen (vgl. z. B. Smith, Mitchell, & Summer, 1985, S. 801; Quinn & Cameron, 1983, S. 41 ff.; Koberg, Uhlenbruck, & Sarason, 1996, S. 135; Hanks et al., 1993, S. 5).

Der grundsätzliche Ablauf der einzelnen Entwicklungsphasen folgt in vielen Modellen einem ähnlichen Muster. Eine Konzeptions- und Entwicklungsphase bildet den Ausgangspunkt der Unternehmensentwicklung (vgl. z. B. Dodge & Robbins, 1992, S. 27). Dieser folgt eine Expansionsphase und anschließend eine Stabilisierung und Institutionalisierung (vgl. ebd.). Das in Abbildung 4 dargestellte 4-Phasen-Modell von Kazanjian (1988) stellt einen solchen typischen Verlauf einzelner Entwicklungsphasen dar und setzt diese in Verbindung zu den wesentlichen Herausforderungen, mit denen junge Unternehmen, insbesondere technologieorientierte Wachstumsunternehmen, konfrontiert werden.

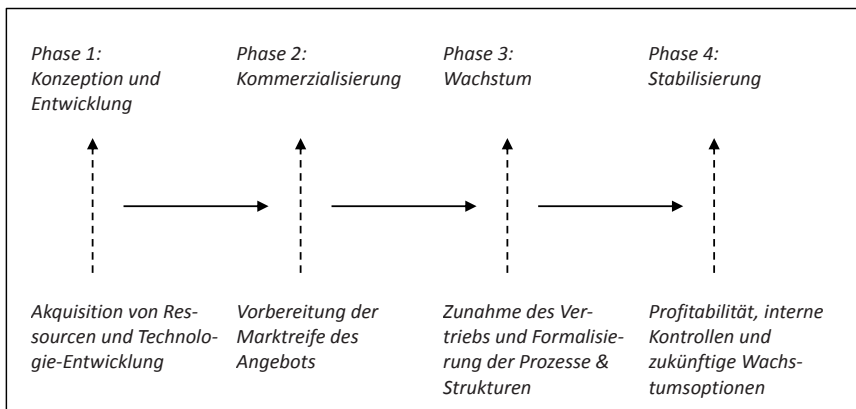


Abbildung 4: Entwicklungsphasen und entsprechende unternehmerische Herausforderungen

Quelle: in Anlehnung an Kazanjian, 1988, S. 262

Die erste Phase zeichnet sich durch einen Fokus auf Konzeption und Entwicklung des Angebots aus (vgl. Kazanjian, 1988., S. 262 f.). Innerhalb kaum formalisierter Strukturen erfordert diese Phase insbesondere die Akquisition geeigneter Ressourcen sowie die Weiterentwicklung der grundlegenden Technologie des Angebots (vgl. ebd.). In der folgenden Phase steht die Vorbereitung der Marktreife des Angebots im Vordergrund, bevor das Ende dieser Phase schließlich durch den Markteintritt erreicht wird (vgl. ebd.).

Kazanjian (1988, S. 264) beschreibt, dass das Unternehmen eine dritte Entwicklungsphase erreicht, sofern eine gewisse Marktakzeptanz erreicht wird und die technologische Realisierung des Angebots problemlos verläuft. Diese ist geprägt durch ein wesentliches Wachstum der Marktanteile und erfordert eine zunehmende Formalisierung der Strukturen und Prozesse, um Produktion, Verkauf und Vertrieb des Angebots zu ermöglichen (vgl. ebd.). Schließlich argumentiert der Autor, dass eine vierte Entwicklungsphase erreicht wird, wenn sich die Wachstumsrate dem allgemeinen Marktniveau anpasst. Diese Phase der Stabilisierung ist durch weitgehend formalisierte Organisationsstrukturen gekennzeichnet und erfordert zum einen die Sicherstellung der Profitabilität des Unternehmens und zum anderen die Entwicklung zukünftiger Wachstumsoptionen (vgl. ebd.).

Neben den hier beschriebenen Phasen werden in ähnlichen oder alternativen Entwicklungsmodellen weitere Phasen beschrieben, die im Anschluss an die oben beschriebene Stabilisierungsphase erfolgen. So identifizierten Hanks et al. (1993) auf Basis einer Literaturanalyse fünf wesentliche Entwicklungsphasen. Im Anschluss an eine Konsolidierungsphase, die der oben beschriebenen Stabilisierungsphase sehr ähnlich ist, kann demnach eine Diversifikationsphase und schließlich eine Phase des Verfalls eines Unternehmens erfolgen (vgl. Hanks et al., 1993, S. 12). Kollmann (2011, S. 91) beschreibt drei Entwicklungsphasen, welche besonders auf die Entwicklung von Start-ups der Net Economy zugeschnitten sind. Die erste Phase (Early Stage) entspricht im Wesentlichen den ersten beiden Phasen des Modells von Kazanjian (1988) in Abbildung 4. Im Anschluss an diese Phase beginnt mit der Markteinführung des Angebots eine Wachstumsphase (Expansion Stage) gefolgt von einer möglichen Diversifikationsphase (Later Stage) (vgl. Kollmann, 2011, S. 91).

Vor diesem Hintergrund werden in dieser Studie Unternehmen, die eine Phase wesentlicher Stabilität (siehe Abbildung 4) noch nicht erreicht haben, als Start-ups bzw. junge

Unternehmen verstanden (Fallgatter, 2004, S. 28). Sie haben folglich das Entwicklungsstadium etablierter Unternehmen noch nicht erreicht (vgl. Chrisman et al., 1998, S. 6) und müssen mit den besonderen Herausforderungen, die sich aus den Eigenschaften junger Unternehmen ableiten lassen, auseinandersetzen.

2.1.3 Besonderheiten junger Unternehmen

Da sich junge Unternehmen in einem frühen Entwicklungsstadium befinden, stellen sie eine Gruppe von Unternehmen dar, die sich mit besonderen Herausforderungen auseinandersetzen müssen und besonders anfällig für ein Scheitern des Unternehmens sind (vgl. Venkataraman et al., 1990, S. 278). Diese Anfälligkeit kann auf besondere Charakteristika dieser Unternehmen zurückgeführt werden. Als wesentliche Charakteristika und daraus resultierende Herausforderungen werden in der Entrepreneurship-Literatur (vgl. z. B. McGrath, 1996, S. 9; Gruber, 2004, S. 166) die *Neuheit des Unternehmens* („liability of newness“) (Stinchcombe, 1965), eine *geringe Größe des Unternehmens* („liability of smallness“) (Aldrich & Auster, 1986) und eine wesentliche *Unsicherheit* (Knight, 1921/1964) aufgeführt.

Stinchcombe (1965, S. 148 f.) führt die hohe Anfälligkeit für ein Scheitern junger Unternehmen u. a. auf die *Neuheit der Unternehmen* zurück. So müssen in jungen Unternehmen zunächst neue Rollen und Aufgaben erlernt werden, die in etablierten Unternehmen bereits routiniert verfolgt und ausgeübt werden können. Folglich entsteht ein höherer Zeitaufwand einhergehend mit einem größeren Konfliktpotential und einer höheren Ineffizienz (vgl. Stinchcombe, 1965, S. 148 f.). Die besondere Ressourcenknappheit in jungen Unternehmen führt schließlich zu einer höheren Rate des Scheiterns im Vergleich zu etablierten Unternehmen, da knappe Ressourcen für das Erlernen neuer Aufgaben und Routinen eingesetzt werden müssen und folglich operativen Prozessen nicht zur Verfügung stehen (vgl. Henderson, 1999, S. 282). Die Neuheit der Unternehmen bringt zudem eine geringe Bekanntheit bei Kunden mit sich und fordert zunächst den systematischen Aufbau von Kundenbeziehungen, um eine ausreichende Nachfrage zu erreichen (vgl. Storey, 1985, S. 329). Das Gewinnen neuer Kunden gestaltet sich dabei besonders schwierig, da in vielen Fällen kaum Referenzen oder Unternehmensmarken vorliegen (vgl. Gruber, 2004, S. 168). Hannan und Freeman (1984) argumentie-

ren, dass Selektionsprozesse letztlich Unternehmen bevorzugen, deren Angebote, Routinen und Strukturen über ein höheres Maß an Zuverlässigkeit verfügen. Dies stellt eine weitere Herausforderung für junge Unternehmen dar, da tendenziell die Zuverlässigkeit von Angeboten mit der Entwicklung von Unternehmen zunimmt (vgl. Hannan & Freeman, 1984, S. 149 ff.).⁶

Die *geringe Größe der Unternehmen* wird als weitere wesentliche Eigenschaft junger Unternehmen aufgeführt, welche häufig als kleine autonome Einheit mit einer überschaubaren Anzahl von Mitarbeitern agieren (vgl. Gruber, 2004, S. 166 f.). Für viele kleine Unternehmen gestaltet es sich besonders schwierig, Investoren zu überzeugen und Fremdkapital zu akquirieren (vgl. Aldrich & Auster, 1986, S. 181). Die daraus resultierende Ressourcenknappheit macht sie besonders anfällig in wirtschaftlich schwierigen Phasen (vgl. z. B. McGrath, 1996, S. 11). Zudem können kleine Unternehmen Nachteile im Wettbewerb um geeignete Arbeitnehmer haben, da sie im Vergleich zu großen Unternehmen kaum Stabilität und weniger Karriereoptionen bieten können (vgl. Aldrich & Auster, 1986, S. 182 f.). Dennoch bietet die geringe Größe auch Vorteile gegenüber großen Unternehmen, da Entscheidungen durch den Gründer oft schnell getroffen werden können (vgl. z. B. Fliegenbaum & Karnani, 1991, S. 101) und die interne Kommunikation informeller und flexibler als in großen Unternehmen ist (vgl. z. B. Alvarez & Barney, 2001, S. 140). Folglich können kleinere Unternehmen flexibler und schneller auf Veränderungen und Möglichkeiten reagieren (vgl. z. B. Gruber, 2004, S. 167).

Unsicherheit stellt einen wesentlichen Aspekt vieler Unternehmensgründungen dar, der die Herausforderungen, die mit der Neuheit und geringen Größe einhergehen, weiter verschärft (vgl. Gruber, 2004, S. 167). Der Unsicherheitsbegriff wird dabei oft auf die Arbeit von Knight (1921/1964) zurückgeführt und bezeichnet Situationen, in denen nicht bekannt ist, welche und mit welcher Wahrscheinlichkeit zukünftige Entwicklungen eintreten (vgl. z. B. Alvarez & Barney, 2005, S. 778). Aufgrund der geringen Ressourcenausstattung dieser Unternehmen können sie Turbulenzen des Marktumfeldes schlechter kompensieren (vgl. D'Amboise & Muldowney, 1988, S. 227). Venkataraman

⁶ Die hier diskutierte höhere Anfälligkeit für das Scheitern junger Unternehmen konnte in empirischen Studien bestätigt werden (vgl. z. B. Freeman, Carroll, & Hannan, 1983; Singh, Tucker, & House, 1986).

et al. (1990) argumentieren, dass junge Unternehmen häufig Partnerschaften mit externen Stakeholdern eingehen, um die geringe Ressourcenausstattung zu kompensieren. Die Autoren merken an, dass diese Abhängigkeiten von einzelnen Partnern jedoch Risiken bergen, da im Falle eines Aufbrechens dieser Partnerschaften die Existenz der jungen Unternehmen bedroht wird (vgl. Venkataraman et al., 1990, S. 278 f.).

Andererseits stellt *Unsicherheit* einen wesentlichen Aspekt der Auseinandersetzung mit Unternehmertum dar (vgl. McMullen & Shepherd, 2006, S. 133) und bietet die Grundlage für das Entstehen unternehmerischer Gelegenheiten (vgl. Gruber, 2004, S. 167). Der frühzeitige Zugang zu notwendigen Informationen, um unternehmerische Gelegenheiten zu identifizieren, und die relevanten kognitiven Fähigkeiten, um diese Gelegenheiten zu bewerten, werden in der Literatur als die beiden wesentlichen Faktoren genannt, die dazu führen, dass diese Gelegenheiten ausgeschöpft werden (vgl. z. B. Shane & Venkataraman, 2000, S. 221 f.). So konnten beispielsweise Sarasvathy, Simon und Lave (1998, S. 217) zeigen, dass Unternehmer anders mit Risiken umgehen als Bankmanager.

Der Umgang mit Unsicherheit und das Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit ist das zentrale Untersuchungsphänomen dieser Arbeit. In dem folgenden Abschnitt wird ein Erklärungsansatz vorgestellt, der aufzeigt, nach welchen Prinzipien erfahrene Unternehmensgründer Entscheidungen unter Unsicherheit treffen.

2.2 Entscheidungsfindung unter unsicheren Bedingungen

Das Treffen von Entscheidungen unter unsicheren Bedingungen beschäftigt Forscher unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen (vgl. Sarasvathy, 2001, S. 250). Generell können laut Sarasvathy (2001, S. 250) zwei Forschungsansätze unterschieden werden: (1) die Entwicklung normativer, rationaler Entscheidungsmodelle und (2) empirische Untersuchungen bzgl. der begrenzten Rationalität von Entscheidungsträgern. Da die Wurzeln der Entrepreneurship-Forschung in klassischen ökonomischen Disziplinen zu finden sind, liegen rationale Erklärungsansätze vielen Arbeiten der Entrepreneurship-Forschung zugrunde (vgl. z. B. Corner & Ho, 2010, S. 637). So erklären traditionelle Modelle unternehmerische Aktivitäten einzelner Personen oder Unternehmen auf Basis von Angebots-/Nachfragemodellen (vgl. z. B. Kihlstrom & Laffont, 1979, S. 745 ff.).

Entscheidungsfindung in jungen Unternehmen
Eine empirische Untersuchung der Anwendung von
Entscheidungslogiken

Frese, T.

2015, XIX, 212 S., Softcover

ISBN: 978-3-658-08328-1