

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XIII
Tabellenverzeichnis.....	XV
Abkürzungsverzeichnis	XIX
I. Teil: Einführung und Forschungsansatz	1
1 Überlegungen zur nachhaltigen Sicherung von Wettbewerbsvorteilen angesichts dynamischer Unternehmensumwelten	1
2 Zielsetzung der Arbeit	4
2.1 Grundidee: Zum Einfluss individueller Akteure auf organisationale Fähigkeiten	4
2.2 Spezifischer Ansatz: Empowerment als Einflussfaktor in der Beziehung von individueller Kompetenz und dynamischen Fähigkeiten	8
2.3 Erwartete Beiträge zur strategischen Management- und Kompetenzforschung und zum betrieblichen Kompetenzmanagement	10
3 Struktur und Gang der Arbeit	13
II. Teil: Theoretische Einordnung und Fundierung	15
4 Wettbewerbsfähige Organisationen unter Bedingungen der Dynamik	15
4.1 Organisationaler Wandel aus Sicht der strategischen Managementforschung	15
4.2 Dynamisierung organisationaler Fähigkeiten: Dynamic Capabilities.....	24
4.2.1 Entwicklung und Charakteristika des DCA.....	24
4.2.2 Prozess- und routinebasierte Modellvorstellungen im DCA	31
4.3 Diskussionen im DCA zu Messansätzen, Spezifität und Mikrofundierung.....	42
4.3.1 Messansätze und Organisationspezifika dynamischer Fähigkeiten	42
4.3.2 Mikrofundierungen als Quellen und Einflussfaktoren dynamischer Fähigkeiten.....	49
4.4 Zwischenfazit: Notwendigkeit zur Integration eines Akteurskonzepts und zur Klärung vermittelnder Faktoren im DCA	54
5 Kompetente Mitarbeiter als eine Quelle strategischer Erneuerung.....	58
5.1 Die Rolle individueller Akteure im DCA	58
5.1.1 Kognition, Lernen und Führung als fähigkeitsbasierte Mikrofundierung ...	58
5.1.2 Der handlungstheoretische Kompetenzansatz als Akteurskonzept zur Mikrofundierung dynamischer Fähigkeiten.....	66

5.2	Aggregations- und Wirkmechanismen zwischen den Kompetenzebenen	78
5.2.1	Strukturelle und interaktionale Mikrofundierungen im DCA.....	78
5.2.2	Rahmenbedingungen individuellen und kollektiven Lernens und Handelns in der Kompetenzforschung.....	82
5.3	Zwischenfazit: Spezifikation der Beziehung zwischen individueller Kompetenz und dynamischen Fähigkeiten durch das Mehrebenenmodell von Wilkens et al. ...	89
6	Aktivierung von Wandlungspotenzialen: Empowerment als ein Schlüsselkonzept.....	94
6.1	Anschlussstellen der Empowermentforschung an vermittelnde Faktoren im DCA	94
6.2	Grundlagen der Empowermentforschung	98
6.2.1	Ursprünge von Empowerment: Macht und Partizipation	98
6.2.2	Charakteristika und Facetten von Empowerment	102
6.3	Zentrale Erkenntnisse der Empowermentforschung	107
6.3.1	Empirische Ansätze in der Empowermentforschung.....	107
6.3.2	Prädiktoren und Effekte von Empowerment.....	112
6.3.3	Empowerment als Praktik des strategischen Personalmanagements	119
6.4	Zwischenfazit: Die facilitative Funktion von Empowerment	124
7	Annahmeverdichtung: Empowerment an der Anschlussstelle von individueller Kompetenz und dynamischen Fähigkeiten	126
7.1	Implikationen für den Forschungsansatz aus Theoriebasis und Methodendiskussionen	126
7.2	Annahmesystem und übergeordnete Fragen der Untersuchung.....	130
III. Teil: Empirische Untersuchung.....		137
8	Ansatz zur Untersuchung von Empowerment als Einflussfaktor in der Beziehung von individueller Kompetenz und dynamischen Fähigkeiten ...	137
8.1	Überblick zum Forschungsdesign und Ablauf der empirischen Untersuchung.....	137
8.2	Feldzugang und Fallauswahl.....	140
8.2.1	Auswahl der Organisationen und Durchführung der Erhebungen.....	140
8.2.2	Kurzdarstellung der Organisationen und Stichprobenkennwerte	142
8.3	Konstruktionsprinzip der Befragungsinstrumente und Operationalisierung.....	145
8.3.1	Grundkonzeption und methodische Maßnahmen zur Sicherung der Testgüte	145
8.3.2	Operationalisierung der Kompetenz- und Empowerment-Konstrukte	151
8.3.3	Kontrollvariablen und Faktoren zur Kontextualisierung der Erkenntnisse.....	155

8.4	Auswahl und Beschreibung der Auswertungsmethodik	158
8.4.1	Vorgehen bei den vorbereitenden Datenanalysen und der Etablierung der Dimensionalität der Messmodelle	158
8.4.2	Auswahl, Voraussetzungen und Gütebeurteilung regressionsbasierter Analysen zur Untersuchung der Annahmen	172
8.4.3	Analyse von Moderatorvariablen auf regressionsanalytischer Basis.....	177
9	Ergebnisse der vorbereitenden Analysen zur Prüfung der Messmodelle....	180
9.1	Ergebnisse der Itemanalyse, Itemselektion und Dimensionsbildung.....	180
9.1.1	Resultate zur Analyse fehlender Werte.....	180
9.1.2	Ergebnisse der Verteilungsprüfung und Itemschwierigkeit.....	182
9.1.3	Explorative Faktorenanalysen, Trennschärfe und interne Konsistenz.....	183
9.2	Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalysen.....	192
9.2.1	Strukturprüfung der Kompetenz-Konstrukte	192
9.2.2	Strukturprüfung der Empowerment-Konstrukte	199
9.2.3	Ergebnisse der Invarianzprüfung der Messmodelle in den Organisationen	202
9.2.4	Diskriminanzvalidität und gemeinsame Methodenvarianz im Gesamtmodell	205
9.3	Zusammenschau der Erkenntnisse zur Güte der Messmodelle.....	207
10	Ergebnisse der fallstudienbasierten Analysen zur Wirkung von Empowerment in der betrieblichen Kompetenzbeziehung	209
10.1	Vertiefte Charakterisierung der Organisationen als Grundlage der Fallanalysen..	209
10.1.1	Spezifikation der internen und externen Dynamik der fünf Organisationen	209
10.1.2	Partizipation, Erfolg, Innovationen und Veränderungen aus Mitarbeitersicht	215
10.1.3	Prüfung des Grundmodells zur empirischen Begründung der fallspezifischen Analysen	219
10.2	Fallspezifische Ergebnisse zu direkten und indirekten Zusammenhängen von individueller Kompetenz, Empowerment und dynamischen Fähigkeiten	222
10.2.1	Zusammenhänge im Anlagenbauunternehmen (Organisation A).....	222
10.2.2	Zusammenhänge im Einzelhandelsunternehmen (Organisation B).....	232
10.2.3	Zusammenhänge in der Krankenhausvereinigung (Organisation C).....	238
10.2.4	Zusammenhänge in der kirchlichen Non-Profit Organisation (Organisation D)	246
10.2.5	Zusammenhänge im Automobilzulieferbetrieb (Organisation E).....	250
10.3	Ergebnissynthese: Ermittlung von Idiosyncrasies und Commonalities	257
10.3.1	Kontextualisierung der Erkenntnisse entlang der organisationalen Charakteristika	257
10.3.2	Erkenntnisse entlang des Annahmesystems zur betrieblichen Kompetenzbeziehung.....	270

IV. Teil: Diskussion und Implikationen der Erkenntnisse.....	279
11 Aktivierung der Wandlungspotenziale betrieblicher Akteure für die organisationale Erneuerungsfähigkeit	279
11.1 Individuelle Kompetenz: Eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für die Entwicklung und Ausgestaltung dynamischer Fähigkeiten.....	279
11.2 Empowerment als interner Kontingenzfaktor in der betrieblichen Kompetenzbeziehung.....	283
11.2.1 Entfaltung der betrieblichen Handlungsfähigkeit	283
11.2.2 Ermöglichen strategischer Beiträge individueller Akteure im kollektiven Handlungssystem in Abhängigkeit von der individuellen Kompetenzausprägung.....	290
11.3 Erweitertes Modell zur Mikrofundierung dynamischer Fähigkeiten durch Empowerment von Akteuren der Erneuerung.....	298
12 Theoretische und praktische Konsequenzen der Befunde.....	301
12.1 Implikationen für die strategische Managementforschung	301
12.1.1 Mikrofundierung: Akteure, Strukturen und Interaktionen.....	301
12.1.2 Analyse und Operationalisierung von dynamischen Fähigkeiten.....	307
12.2 Praktische Implikationen für das strategische Kompetenzmanagement.....	309
12.2.1 Erfassung der betrieblichen Kompetenzbeziehung als Voraussetzung zur Förderung der organisationalen Erneuerungsfähigkeit.....	309
12.2.2 Chancen und Grenzen empowernder Arbeitsgestaltung: Handlungsbereiche für die Kompetenzentwicklung auf struktureller und sozial-kommunikativer Ebene	311
13 Reichweite der Erkenntnisse, Limitationen und Forschungsausblick.....	315
14 Schlusswort.....	321
Literaturverzeichnis.....	323
Anhang	357

Kompetente Mitarbeiter und wandlungsfähige
Organisationen

Zum Zusammenhang von Dynamic Capabilities,
individueller Kompetenz und Empowerment
Sprafke, N.

2016, XIX, 400 S. 57 Abb. in Farbe., Softcover
ISBN: 978-3-658-13034-3