

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	v
1. Einleitung.....	1
1.1. Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit.....	1
1.2. Aufbau der Arbeit.....	5
2. Das Zusammenwirken technologischer und ökonomischer Akteure in der Unternehmensführung.....	7
2.1. Die Bedeutung des Ausbildungs- und Karrierehintergrundes einer Spitzenführungskraft für innovationsbezogene Entscheidungen.....	11
2.2. Innovations- und Erfolgswirkung der Heterogenität von Top Management Teams.....	19
2.2.1. Vorteile heterogen zusammengesetzter Top Management Teams.....	20
2.2.2. Empirische Befunde.....	24
2.2.2.1. Auswirkung auf die Innovativität der Unternehmen.....	25
2.2.2.2. Auswirkung auf den Unternehmenserfolg.....	29
2.2.3. Erklärung der inkonsistenten Befunde.....	31
2.2.3.1. Heterogenität in Top Management Teams als „zweischneidiges Schwert“.....	32
2.2.3.2. Moderierende Wirkung situativer Faktoren.....	37
2.2.3.3. Uneinheitliche Operationalisierung der Teamheterogenität.....	42
3. Das Zusammenwirken technologischer und ökonomischer Akteure bei der Unternehmensgründung.....	46
3.1. Erfolgswirkung heterogen zusammengesetzter Gründerteams.....	50
3.1.1. Konzeptionelle Überlegungen zur Erfolgswirkung.....	50
3.1.2. Empirische Befunde zur Erfolgswirkung.....	56
3.2. Realbild der interdisziplinären und interfunktionalen Zusammensetzung von Gründerteams.....	67
4. Das Zusammenwirken technologischer und ökonomischer Akteure im Innovationsprozess etablierter Unternehmen.....	78
4.1. Erfolgswirkung interfunktionaler Integration.....	80
4.1.1. Identifikation und Klassifikation der Studien.....	84

4.1.2. Operationalisierung der interfunktionalen Integration.....	86
4.1.3. Operationalisierung des Erfolges.....	90
4.1.4. Befunde zu den Erfolgswirkungen interfunktionaler Integration.....	93
4.1.5. Befunde zur Wirkung moderierender Variablen.....	105
4.2. Realbild interfunktionaler Integration im Innovationsprozess.....	112
<b>5. Untersuchung der Determinanten individuellen Zusammenarbeitsverhaltens.....</b>	<b>119</b>
5.1. Schlussfolgerungen und Implikationen aus der existierenden Forschung.....	119
5.2. Grundlagen der Untersuchung.....	123
5.2.1. Der Untersuchungskontext: Betriebliche Innovationsprozesse in etablierten Unternehmen.....	123
5.2.2. Das Untersuchungsmodell: Theory of Planned Behavior.....	124
5.2.3. Die Untersuchungshypothesen: Determinanten individuellen Zusammenarbeitsverhaltens.....	128
5.2.3.1. Einstellung zur Zusammenarbeit.....	128
5.2.3.2. Subjektive Norm hinsichtlich der Zusammenarbeit.....	131
5.2.3.3. Wahrgenommene Verhaltenskontrolle hinsichtlich der Zusammenarbeit.....	132
5.3. Anlage, Ergebnisse und Implikationen der Untersuchung.....	133
5.3.1. Auswahl des empirischen Feldes und Datenerhebung.....	133
5.3.2. Messkonzept für die Konstrukte des Modells.....	135
5.3.3. Untersuchungsergebnisse.....	138
5.3.4. Diskussion der Ergebnisse.....	142
<b>6. Theoretische Grundlagen zur Ausbildung von Merkmalsunterschieden.....</b>	<b>146</b>
6.1. Selbstselektion.....	146
6.2. Sozialisation.....	150
6.2.1. Ursachen der Sozialisation.....	150
6.2.1.1. Erklärungen für interne Sozialisationsbestrebungen.....	151
6.2.1.2. Erklärungen für den externen Sozialisationsdruck.....	154
6.2.2. Sozialisation als Ergebnis individueller Lernprozesse.....	157
<b>7. Auswahl relevanter Merkmalsunterschiede zwischen Ingenieuren und Betriebswirten.....</b>	<b>161</b>
7.1. Pilotstudie 1: Identifikation relevanter Personenmerkmale (Grobauswahl).....	163
7.2. Pilotstudie 2: Bewertung der Personenmerkmale durch Interviews in Gründer- und Innovationsprojekteams (Feinauswahl).....	167
7.2.1. Unterschiede in den allgemeinen, tätigkeitsbezogenen Merkmalen.....	169
7.2.2. Unterschiede in den innovationsbezogenen Merkmalen.....	175
7.2.3. Auswirkungen der Unterschiede auf die interdisziplinäre Zusammenarbeit.....	179
7.3. Pilotstudie 3: Bewertung der Personenmerkmale durch Studenten beider Fachdisziplinen (Feinauswahl).....	181

7.3.1. Konzeption und Durchführung.....	181
7.3.2. Ergebnisse.....	185
8. Herleitung der Untersuchungshypothesen.....	190
8.1. Unterschiede in den allgemeinen, tätigkeitsbezogenen Personenmerkmalen.....	190
8.1.1. Aufgaben- und Tätigkeitspräferenz.....	190
8.1.2. Informationsstil.....	195
8.1.3. Verkaufsneigung.....	201
8.2. Unterschiede in den innovationsbezogenen Personenmerkmalen.....	206
8.2.1. Zielpriorisierung bei Innovationsprojekten.....	206
8.2.2. Zeitorientierung bei Innovationsprojekten.....	211
8.2.3. Risikoneigung bei Innovationsprojekten.....	216
8.3. Wirkungen der Merkmalsunterschiede.....	220
9. Konzeption und Durchführung der Hauptuntersuchung.....	223
9.1. Operationalisierung des Messmodells.....	226
9.2. Datenerhebung.....	233
9.2.1. Erhebung der Studienanfänger.....	233
9.2.2. Erhebung der examensnahen Studenten.....	237
9.2.3. Erhebung der Berufstätigen.....	243
9.3. Reliabilitäts- und Validitätstest der Konstrukte.....	247
10. Empirische Befunde der Hauptuntersuchung.....	254
10.1. Deskriptive Befunde.....	254
10.1.1. Erfahrung in interdisziplinärer Zusammenarbeit.....	254
10.1.2. Einstellung und Intention zur interdisziplinären Zusammenarbeit.....	260
10.2. Merkmalsunterschiede zwischen Angehörigen unterschiedlicher Disziplinen.....	265
10.2.1. Merkmalsunterschiede bei Studienanfängern.....	268
10.2.2. Merkmalsunterschiede bei examensnahen Studenten.....	273
10.2.3. Merkmalsunterschiede bei Berufstätigen.....	280
10.3. Einstellungs- und Intentionseffekte der Personenmerkmale.....	287
10.4. Implikationen.....	295
10.4.1. Implikationen für das Management von Innovationsprozessen.....	295
10.4.2. Implikationen für die Gestaltung der Studienprogramme in den Hochschulen.....	298
11. Schlussbetrachtung.....	302
11.1. Zusammenfassung.....	302
11.2. Ausblick.....	306
Literaturverzeichnis.....	311
Namenverzeichnis.....	345
Schlagwortverzeichnis.....	349