

## Emotionale Intelligenz als Schlüsselfaktor der Teamzusammensetzung

Eine empirische Analyse im Kontext der Sozialpsychologie und des organisationalen Verhaltens in jungen Unternehmen

Bearbeitet von  
Yvonne Meves

1. Auflage 2012. Taschenbuch. xxii, 305 S. Paperback

ISBN 978 3 658 01067 6

Format (B x L): 14,8 x 21 cm

Gewicht: 425 g

Wirtschaft > Betriebswirtschaft: Theorie & Allgemeines > Organisationstheorie, -soziologie und -psychologie

schnell und portofrei erhältlich bei



Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Geleitwort .....</b>	<b>V</b>
<b>Vorwort.....</b>	<b>VII</b>
<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>XIII</b>
<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>XVII</b>
<b>Abkürzungs- und Akronymverzeichnis .....</b>	<b>XIX</b>
<b>1      Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1    Motivation, Problemstellung und Zielsetzung .....	1
1.2    Gang der Arbeit .....	8
<b>2      Theoretische Basis .....</b>	<b>10</b>
2.1    Abgrenzung der Komponenten des Forschungsbereichs .....	10
2.1.1    Entrepreneurship .....	11
2.1.2    Teams .....	14
2.1.3    Heterogenität.....	19
2.1.4    Entrepreneuriale Orientierung.....	24
2.1.5    Emotionale Intelligenz.....	28
2.1.6    Konflikte .....	31
2.1.7    Performance .....	32
2.1.8    Schnittmenge der Komponenten des Forschungsbereichs .....	34
2.2    Spezifische Herausforderung der Teambetrachtung .....	35
2.3    Literaturüberblick Heterogenität.....	37
<b>3      Zugrundeliegende Theorien.....</b>	<b>46</b>
3.1    Theorie des organisationalen Verhaltens .....	47

3.2 Sozial- und organisationspsychologische Theorien .....	51
3.2.1 Similarity-Attraction, Fit Paradigms und Similarity in Attitudes .....	51
3.2.2 Social-Identity und Self-Categorization Theorie .....	53
3.2.3 Theorie der Emotionen .....	54
<b>4 Entwicklung des Forschungsmodells.....</b>	<b>59</b>
4.1 Heterogenität und der Effekt auf die Team-Performance.....	59
4.2 Integration des mediierenden Effekts der Beziehungskonflikte.....	69
4.3 Integration des moderierenden Effekts von emotionaler Intelligenz .....	73
4.4 Zusammenfassung der Hypothesen des Forschungsmodells.....	77
<b>5 Empirische Untersuchung.....</b>	<b>81</b>
5.1 Erstellung des Untersuchungsdesigns .....	82
5.1.1 Entwicklung und Beschreibung des Untersuchungsmodells .....	83
5.1.1.1 Operationalisierung der Heterogenität .....	89
5.1.1.2 Operationalisierung der emotionalen Intelligenz .....	96
5.1.1.3 Operationalisierung der Beziehungskonflikte .....	99
5.1.1.4 Operationalisierung der Team-Performance .....	100
5.1.2 Bestimmung der Untersuchungsmethode .....	103
5.1.2.1 Kausalanalytische Verfahren .....	103
5.1.2.2 Varianzbasierte Kausalanalyse mit PLS .....	108
5.2 Gütebeurteilung von varianzbasierten Kausalmodellen .....	111
5.2.1 Gütebeurteilung von Messmodellen .....	112
5.2.2 Gütebeurteilung des Strukturmodells .....	126
5.2.3 Konstrukte höherer Ordnung.....	131

5.2.4	Beurteilung mediiender Effekte .....	135
5.2.5	Beurteilung moderierender Effekte.....	138
5.3	Erhebung der Daten .....	142
5.3.1	Datengenerierung.....	142
5.3.2	Erhebungsmethode.....	145
5.3.3	Rücklauf der Daten und Datenaufbereitung.....	152
5.3.4	Verteilung der Daten.....	156
5.3.5	Verzerrungen der Daten .....	157
5.4	Datenauswertung .....	161
5.4.1	Individualdaten .....	161
5.4.1.1	Deskriptive Ergebnisse und Korrelationen .....	161
5.4.1.2	Explorative Faktorenanalyse .....	165
5.4.1.3	Teilmodellebene .....	169
5.4.2	Aggregierte Daten .....	185
5.4.2.1	Methodik der Datenaggregation .....	185
5.4.2.2	Datenaufbereitung und Datenaggregation .....	189
5.4.2.3	Deskriptive Statistiken der aggregierten Daten .....	194
5.4.2.4	Explorative Faktorenanalyse der aggregierten Daten .....	196
5.4.3	PLS-Analyse .....	198
5.4.3.1	Berechnung von Konstrukten höherer Ordnung .....	199
5.4.3.2	Analyse der Messmodelle.....	202
5.4.3.2.1	Heterogenität in der individuellen entrepreneurialen entrepreneurialen Orientierung .....	202
5.4.3.2.2	Team-Performance.....	211

5.4.3.2.3	Beziehungskonflikte.....	213
5.4.3.2.4	Emotionale Intelligenz .....	215
5.4.3.3	Diskriminanzvalidität der Messmodelle .....	223
5.4.3.4	Analyse des Strukturmodells und Hypothesenprüfung .....	225
5.4.3.4.1	Analyse des Basismodells .....	226
5.4.3.4.2	Analyse des mediierenden Effekts .....	227
5.4.3.4.3	Analyse des moderierenden Effekts .....	232
5.4.3.4.4	Zusammenfassung der Hypothesenprüfung .....	239
<b>6</b>	<b>Diskussion, Konklusion und Ausblick.....</b>	<b>242</b>
6.1	Zusammenfassende Bewertung und Diskussion der Ergebnisse .....	242
6.2	Implikationen für die Forschung .....	247
6.3	Implikationen für die Praxis.....	249
6.4	Limitationen und Ausblick auf weitere Forschung .....	252
<b>Anhang</b>	<b>.....</b>	<b>257</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>.....</b>	<b>261</b>