

**Dynamic Relational Capabilities (DRC) für interorganisationalen
Wissenstransfer und Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen**

Johann Schwenk

Johann Schwenk

**Dynamic Relational Capabilities für interorganisationalen Wissenstransfer
und Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen**

1. Auflage, Kassel zugl. Dissertation Universität Kassel, 2011

Bibliographischen Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über

<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Kassel: Cactus Group Verlag, Johann Weissenberger, 2012

ISBN 978-3-937289-10-6

© 2012 Cactus Group Verlag,

Johann Weissenberger

www.cactusgroup.de

Printed in Germany

Januar 2012

Alle Rechte, auch der Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten.

Widmung

*- meinen Eltern und Manuela in großer Dankbarkeit,
für die Liebe die sie mir schenken -*

„(...) relational capability can be viewed as a type of dynamic capability
with the capacity to purposefully create, extend, or modify
the firm's resource base (...) which includes preferred access
to resources and capabilities outside of the boundaries of the firm.“

(DYER, KALE 2007, S. 66)

„Die Vernetzung und Komplexität, sowohl auf die Ressource Wissen
als auch auf Strukturen und Prozesse einer Organisation bezogen,
sind ein wesentliches Konstrukt,
mit dem sich die Unternehmensführung Auseinandersetzen hat.“

(WEISSENBERGER-EIBL 2006, S. 2)

Geleitwort

In den letzten Jahren ist zu den klassischen Produktionsfaktoren Arbeit, Boden, Kapital, Wissen als vierter wesentlicher Faktor wirtschaftlicher Entwicklung und Wertschöpfung hinzugekommen. Sowohl in der Theorie als auch in der unternehmerischen Praxis ist das Thema interorganisationaler Wissenstransfer als ein bedeutendes aufgegriffen worden. Die entsprechende Diskussion wird fächerübergreifend von Vertretern verschiedener Disziplinen wie der Betriebswirtschaftslehre, Psychologie, Soziologie und der Managementlehre diskutiert.

Eine Vielzahl erfolgreicher Unternehmen ist sich dessen bewusst und setzt sich bereits aktiv mit Fähigkeiten und Prozesse für die Optimierung der Zusammenarbeit in Netzwerken und (Entwicklungs-)Partnerschaften auseinander. Wichtig in diesem Zusammenhang ist es, Unternehmen fundierte Managementansätze an die Hand zu geben, mit denen diese in der Lage sind interorganisationalen Wissenstransfer erfolgreich zu realisieren. Ein wesentlicher Baustein hierzu ist das empirische Überprüfen geeigneter theoretischer Denkmodelle aber auch das Erarbeiten handlungsleitender Umsetzungsopportunitäten für Unternehmen.

Herr Schwenk entwickelt in diesem Spannungsfeld ein Denkmodell dynamischer Beziehungsfähigkeiten für interorganisationalen Wissenstransfer und Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen. Dabei wird der Komplexität des Themas Rechnung tragend interdisziplinär gearbeitet. So zieht Herr Schwenk in die Entwicklung des Modells sowohl die Managementlehre als auch die Erkenntnisse der (sozialen) Systemtheorie mit ein. Mittels empirischer Methoden wie der sozialen Netzwerkanalyse als auch der Strukturgleichungsmodellierung schafft es Herr Schwenk ein empirisch getestetes Modell zu präsentieren, das den postulierten Zusammenhang zwischen den aufgezeigten Fähigkeiten und Prozessen mit dem interorganisationalen Wissenstransfer darstellt. Als Ergebnis der Arbeit wird den Unternehmen ein umfassender Managementansatz an die Hand gegeben, der Möglichkeiten für das erfolgreiche Etablieren von dynamischen Beziehungsfähigkeiten für interorganisationalen Wissenstransfer aufzeigt.

Vorwort

Zentrale Frage des Strategischen Managements ist, welche Determinanten der Evolutions- und Wettbewerbsfähigkeiten von Unternehmen zugrunde liegen? Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit ist die Feststellung, dass Wissen als vierter wesentlicher Produktionsfaktor einer postindustriellen Dienstleistungsgesellschaft insbesondere die Frage nach den Einflussgrößen des ökonomischen Wettbewerbserfolgs von Unternehmen beantworten kann. Basierend auf dieser Überlegung wird ein theoretisches Gerüst im Spannungsfeld der Systemtheorie und des Evolutionsastes der *Resource-based View*, der beziehungsorientierten Perspektive (*Relational View*) entwickelt, das die Quelle des Erfolges von Unternehmen, via Austauschprozessen der Ressource Wissen mit deren Umwelt sieht. Darauf aufbauend wird die zentrale Annahme entwickelt, dass spezifische Fähigkeiten und Prozesse (*Dynamic Relational Capabilities* - DRC) den dafür notwendigen interorganisationalen Wissenstransfer für Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen generieren können. Die empirische Überprüfung des entsprechenden Modells und zugehöriger Hypothesen, liefert als Ergebnis der Arbeit ein integratives Gesamtkonzept der DRC, mittels dem der postulierte Zusammenhang nachgewiesen wird. Implikationen für Realisierung und Erfolgswirkung zu Dynamic Relational Capabilities (DRC) von Unternehmen, können der Managementpraxis daraus resultierend gegeben werden.

An erster Stelle gebührt mein Dank meiner Doktormutter, meiner geschätzten akademischen Lehrerin Frau Univ.-Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl, die mir neben großer wissenschaftlicher Gestaltungsfreiheit wichtige Anregungen sowie Kritik für Struktur und Inhalt der Arbeit gab und jederzeit für kritische Diskurse zur Verfügung stand. Eine Dissertation kommt einer akademischen Reise gleich, an deren Realisierung Frau Univ.-Prof. Dr. Weissenberger-Eibl durch ihre Teilnahme und Unterstützung großen Anteil hat. Herrn Univ.-Prof. Dr. Hellstern sei für die Übernahme des Co-Referats vielmals gedankt. Des Weiteren danke ich meinen Kollegen, im besonderen Maße Frau Ursula Harbusch und Herrn M.A. Jan Radicke, am Lehrstuhl für Innovations- und Technologie-Management, die mich in meiner täglichen Arbeit unterstützt und im Rahmen unseres Doktorandenkolloquiums immer wieder neu inspiriert haben. Ein ganz besonderer Dank für ihr stets offenes Ohr und die gemeinsame Diskussion sei weiterhin an die Mitstreiter im Rahmen quantitativer Forschung Herrn Dr. Jan Prein sowie Herrn Patrick Rath (MBA) ausgesprochen. Besonders auch die gemeinsame, auf Freundschaft basierende Sozialisation mit Herrn Rath außerhalb des wissenschaftlichen Diskurses hat diesen jederzeit befruchtet - Danke! Frau M.A. Manuela Prandstätter habe ich herzlich für die sprachliche Korrektur meines Manuskriptes zu danken. Nicht zuletzt möchte ich mich bei allen Teilnehmern der Befragung sowie bei den Personen, die diese ermöglicht haben bedan-

ken. Mein besonderer Dank, gilt in diesem Zusammenhang der IHK Kassel und deren stellv. Geschäftsführer Herrn Spengler.

Schließlich ist meinen engsten Lieben und Vertrauten zu danken. An erster Stelle meiner ganzen Familie, besonders meinen Eltern Elisabeth und Johann Schwenk, die mir während meines ganzen Lebens, wie ein Fels in der Brandung, Rückhalt geben. An meinen Vater eine Umarmung, für seine unsagbare Liebe und zahlreiche, konstruktive (Streit-)Gespräche, die mich immer prägen werden und in die Lage versetzen, Dinge kritisch zu diskutieren sowie nicht immer d'accord der „landläufigen“ Meinung zu gehen. Genau dies ist ein Kern der Wissenschaft, so dass ich Dir für ein frühes Verständnis dieser sehr dankbar bin. Meine Mutter drücke ich für ihre unsagbare Liebe und Fürsorge, die mich bis heute trägt und mir zeigt, dass manche Dinge mit bloßer Rationalität nicht zu erklären sind. Dein guter und fürsorglicher Blick als Mutter wird mich und mein Schaffen jederzeit prägen.

Zuletzt möchte ich der Frau danken die mein Leben in seinem Inneren zusammenhält. Nicht nur dafür, dass du zahlreiche Bausteine der Dissertation im Rahmen meiner wissenschaftlichen Arbeit durchgearbeitet und kritisch reflektiert hast, meine privaten Vorträge über Strategisches (Wissens-)Management, die Differenzlogik und meine ansonsten „hochgeistigen“ Versuchen die Welt zu erklären über dich ergehen lassen hast, sondern insbesondere neben den oft „guten“ Tagen auch stets meine nicht ganz einfachen Seiten mit mir geteilt hast, sei dir gedankt. Unsere Liebe macht mich zum glücklichsten Menschen!

Kassel / Mitterfelden / München, im Juli 2011

Johann Schwenk

GELEITWORT	V
VORWORT	VI
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	XII
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	XVII
ANHANGSVERZEICHNIS	XVIII
1 STRATEGISCHES (WISSENS-)MANAGEMENT VON UNTERNEHMEN	1
1.1 Problemstellung	2
1.2 Behandlung der Problemstellung in der Literatur	6
1.3 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	16
2 KONZEPTIONELLE GRUNDLAGEN EINES STRATEGISCHEN (WISSENS-) MANagements VON UNTERNEHMEN	20
2.1 Unternehmen als soziale Systeme	20
2.1.1 Kybernetische Diskussion	21
2.1.2 Soziologisch systemtheoretische Diskussion	28
2.1.3 Arbeitsdefinition - Unternehmen als soziale Systeme	31
2.2 Strategisches Management von Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen	32
2.2.1 Ursprung und Evolutionsgeschichte des Strategischen Managements	32
2.2.2 Market-based View vs. Resource-based View	39
2.2.3 Aktuelle Entwicklungsperspektiven des Strategischen Managements - (Dynamic) capability-based View und Relational View	42
2.2.4 Arbeitsdefinition - Strategisches (Wissens-)Management von Wettbewerbsfähigkeit	54
2.3 Strategisches (Wissens-)Management von Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen als soziale Systeme	55

3	THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN - DYNAMIC RELATIONAL CAPABILITIES (DRC) FÜR INTERORGANISATIONALEN WISSENSTRANSFER UND WETTBEWERBSFÄHIGKEIT IN UNTERNEHMEN	62
3.1	Konnektivität und Komplementarität von Relational und Capability-based View	62
3.2	Grundlegende Überlegungen zu Dynamic Relational Capabilities (DRC)	68
3.3	Reflexivität und Reziprozität - Zusammenhang und Wechselwirkung von Dynamic Relational Capabilities für interorganisationalen Wissenstransfer	77
3.4	Zusammenhang zwischen DRC und Wissen für Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen	86
3.5	Zusammenhang zwischen DRC, Wissen und Innovations- für Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen	98
3.6	Hypothesen- & Kausalmodellentwicklung - Dynamic Relational Capabilities für Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen	104
3.6.1	Konzeptionalisierung des Konstrukts der DRC	105
3.6.2	Konzeptionalisierung und Hypothesen zu den Dimension und Determinanten der DRC und interorganisationalem Wissenstransfer	107
3.6.2.1	<i>Intraorganisationale Beziehungsfähigkeiten als Dimensionen der DRC für interorganisationalen Wissenstransfer</i>	107
3.6.2.2	<i>Interorganisationale Prozesse als Dimensionen der DRC für interorganisationalen Wissenstransfer</i>	110
3.6.2.3	<i>DRC und interorganisationaler Wissenstransfer</i>	111
3.6.3	Kompletzierung des gesamten Kausalmodells - Die vergrößerte Wissensbasis und seine Wirkung auf die Wettbewerbsfähigkeit	113
3.6.4	Hypothesen und Kausalmodell im Überblick	114
4	EMPIRISCHES ÜBERPRÜFEN DES HYPOTHESENMODELLS DER DRC	118
4.1	Forschungsdesign	119
4.2	Soziale Netzwerkanalyse - Vorstudie zu Dynamic Relational Capabilities	121
4.2.1	Soziale Netzwerkanalyse als Forschungsmethode	122

4.2.2	Datengrundlage und Datenerhebung	131
4.2.2.1	<i>Methodik und Vorgehensweise der Datenerhebung</i>	131
4.2.2.2	<i>Darstellung der untersuchten Arbeitskreise / Netzwerke</i>	133
4.2.3	Ergebnisse der empirischen Untersuchung mittels sozialer Netzwerkanalyse und deskriptiver Analyse	134
4.2.4	Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung mittels sozialer Netzwerkanalyse – Die Vorstudie und ihr Beitrag für die weitere Arbeit	144
4.3	Strukturgleichungsmodell (SGM) - Überprüfen der Hypothesen und des Modells	146
4.3.1	Regressions- und Korrelationsanalyse als Forschungsmethode	147
4.3.2	Strukturgleichungsanalyse von Kausalmodellen mittels Smart-PLS - Analyse des Kausalmodells der DRC für interorganisationalen Wissenstransfer	153
4.3.3	Datengrundlage und Datenerhebung	169
4.3.3.1	<i>Methodik und Vorgehensweise der Datenerhebung</i>	169
4.3.3.2	<i>Darstellung der untersuchten Grundgesamtheit / Stichprobe und deren Struktur</i>	169
4.3.3.3	<i>Operationalisierung der intraorganisationalen Beziehungsfähigkeiten</i>	173
4.3.3.4	<i>Operationalisierung der interorganisationalen Prozesse</i>	176
4.3.3.5	<i>Operationalisierung des / der Erfolgskonstrukte(s)</i>	179
4.3.3.6	<i>Das Strukturgleichungsmodell zu Dynamic Relational Capabilities für einen erfolgreichen interorganisationalen Wissenstransfer</i>	181
4.3.4	Ergebnisse der empirischen Untersuchung mittels Strukturgleichungsanalyse	182
4.3.4.1	<i>Darstellung der in der Arbeit verwendeten Gütekriterien</i>	182
4.3.4.2	<i>Ergebnisse der Messung des Erfolgskonstruktes</i>	187
4.3.4.3	<i>Ergebnisse der Messung der intraorganisationalen Beziehungsfähigkeiten</i>	193
4.3.4.4	<i>Ergebnisse der Messung der interorganisationalen Prozesse</i>	198
4.3.4.5	<i>Ergebnisse der Messung der Güte und Wirkungsbeziehungen im Strukturmodell</i>	201
4.4	Zusammenfassung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung	203

5	INTEGRATIVES GESAMTKONZEPT - IMPLIKATIONEN FÜR REALISIERUNG UND ERFOLGSWIRKUNG DER DYNAMIC RELATIONAL CAPABILITIES (DRC) VON UNTERNEHMEN	206
5.1	How to build Dynamic Relational Capabilities!	206
5.1.1	Dynamic Relational Capabilities - Intraorganisationale Beziehungsfähigkeiten von Unternehmen	207
5.1.2	Dynamic Relational Capabilities - Interorganisationale Prozesse von Unternehmen	217
5.2	Dynamic Relational Capabilities und interorganisationaler Wissenstransfer für Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen	219
6	ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK - EVOLUTIONSPERSPEKTIVEN DES STRATEGISCHEN (WISSENS-)MANAGEMENTS VON UNTERNEHMEN	223
	ANHANG	234
	LITERATURVERZEICHNIS	252

Abbildungsverzeichnis

ABB. 1: GANG DER UNTERSUCHUNG	19
ABB. 2: DENKANSTOß KYBERNETIK II. ORDNUNG - REALITÄT IST? NACH FOERSTER VON UND POERSKEN (2002, S. 29)	27
ABB. 3: METAANALYSE DER RESOURCE-BASED VIEW (EIGENE DARSTELLUNG)	63
ABB. 4: METAANALYSE DER RESOURCE-BASED VIEW (EIGENE DARSTELLUNG)	64
ABB. 5: METAANALYSE DER RESOURCE-BASED VIEW (EIGENE DARSTELLUNG)	65
ABB. 6: METAANALYSE DER RESOURCE-BASED VIEW(EIGENE DARSTELLUNG)	66
ABB. 7: BASISMODELL DYNAMIC RELATIONAL CAPABILITIES (DRC) (EIGENE DARSTELLUNG)	76
ABB. 8: WISSENSMANAGEMENTPROZESS IN ANLEHNUNG AN DYER UND KALE (2007, S. 71)	81
ABB. 9: WISSENSKREISLAUF IM NEXUS DER KNOWLEDGE SHARING ROUTINES (EIGENE DARSTELLUNG)	82
ABB. 10: DYNAMIC RELATIONAL CAPABILITIES (DRC) (EIGENE DARSTELLUNG)	85
ABB. 11: KONZEPTION DER KNOWLEDGE-BASED VIEW IN ANLEHNUNG AN AL-LAHAM (2004, S. 410)	90
ABB. 12: KONZEPTION DER KNOWLEDGE-BASED VIEW IM NEXUS DER DRC (EIGENE DARSTELLUNG)	91
ABB. 13: KNOWLEDGE-BASED VIEW UND WETTBEWERBSERFOLG IN ANLEHNUNG AN AL-LAHAM (2004, S. 413)	92
ABB. 14: THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN DER UNTERSUCHUNG (EIGENE DARSTELLUNG)	103
ABB. 15: DIMENSIONEN DER DYNAMIC RELATIONAL CAPABILITIES VON UNTERNEHMEN (EIGENE DARSTELLUNG)	106
ABB. 16: GESAMTES KAUSALMODELL IM ÜBERBLICK (EIGENE DARSTELLUNG)	115
ABB. 17: EMPIRISCH ÜBERPRÜFTER TEIL DES KAUSALMODELL (EIGENE DARSTELLUNG)	116
ABB. 18: HYPOTHESEN IM ÜBERBLICK (EIGENE DARSTELLUNG)	117

ABB. 19: SOZIALE NETZWERKDARSTELLUNG MIT FÜNF AKTEUREN IN ASYMMETRISCHER BEZIEHUNG MITTELS MATRIX IN ANLEHNUNG AN KRALLMAN (2007, S. 386)	125
ABB. 20: SOZIALE NETZWERKDARSTELLUNG MIT FÜNF AKTEUREN IN SYMMETRISCHER BEZIEHUNG MITTELS GRAPHEN IN ANLEHNUNG AN KRALLMAN (2007, S. 387)	126
ABB. 21: SOZIALE NETZWERKDARSTELLUNG MIT FÜNF AKTEUREN IN ASYMMETRISCHER BEZIEHUNG MITTELS GRAPHEN IN ANLEHNUNG AN KRALLMAN (2007, S. 387)	127
ABB. 22: DEGREE CENTRALITY (SUM OF WEIGHTS) ZUR INTENSITÄT DES WISSENSTRANSFERS MIT FÜNF AKTEUREN IM ARBEITSKREIS I (AK I)	135
ABB. 23: SOZIALE NETZWERKDARSTELLUNG (SPRING) ZUR INTENSITÄT DES WISSENSTRANSFERS MIT FÜNF AKTEUREN IM ARBEITSKREIS I (AK I)	136
ABB. 24: SOZIALE NETZWERKDARSTELLUNG (CONCENTRIC) ZUR INTENSITÄT DES WISSENSTRANSFERS MIT FÜNF AKTEUREN IM ARBEITSKREIS I (AK I)	136
ABB. 25: DARSTELLUNG DER MITTELWERTE, STANDARDABWEICHUNG, VARIANZ DER BEWERTUNG DURCH DIE AKTEURE IM NETZWERK FÜR DIE FÄHIGKEIT / DIMENSION EFFECTIVE GOVERNANCE IM ARBEITSKREIS I (AK I)	138
ABB. 26: DARSTELLUNG DER MITTELWERTE, STANDARDABWEICHUNG, VARIANZ DER BEWERTUNG DURCH DIE AKTEURE IM NETZWERK FÜR DEN PROZESS / DIE DIMENSION RECONFIGURING IM ARBEITSKREIS I (AK I)	139
ABB. 27: DEGREE CENTRALITY (SUM OF WEIGHTS) ZUR INTENSITÄT DES WISSENSTRANSFERS MIT FÜNF AKTEUREN IM ARBEITSKREIS II (AK II)	140
ABB. 28: SOZIALE NETZWERKDARSTELLUNG (SPRING) ZUR INTENSITÄT DES WISSENSTRANSFERS MIT FÜNF AKTEUREN IM ARBEITSKREIS II (AK II)	141
ABB. 29: SOZIALE NETZWERKDARSTELLUNG (CONCENTRIC) ZUR INTENSITÄT DES WISSENSTRANSFERS MIT FÜNF AKTEUREN IM ARBEITSKREIS II (AK II)	141
ABB. 30: DARSTELLUNG DER MITTELWERTE, STANDARDABWEICHUNG, VARIANZ DER BEWERTUNG DURCH DIE AKTEURE IM NETZWERK FÜR DIE FÄHIGKEIT / DIMENSION RELATION-SPECIFIC ASSETS IM ARBEITSKREIS II (AK II)	142
ABB. 31: DARSTELLUNG DER MITTELWERTE, STANDARDABWEICHUNG, VARIANZ DURCH DIE AKTEURE IM NETZWERK FÜR DEN PROZESS / DIE DIMENSION SENSING IM ARBEITSKREIS II (AK II)	143

ABB. 32: STREUUNGSDIAGRAMM / PUNKTEWOLKE FÜR DIE MERKMALE X UND Y IN ANLEHNUNG AN BOURIER (2008, S. 199)	148
ABB. 33: FORMELN FÜR DIE REGRESSIONSGERADE \hat{Y} UND \hat{x} IN ANLEHNUNG AN BOURIER (2008, S. 200)	149
ABB. 34: KOVARIANZ UND KORRELATIONSKOEFFIZIENT VON BRAVAIS UND PEARSON IN ANLEHNUNG AN BOURIER (2008, S. 207)	150
ABB. 35: INTERPRETATION DES KORRELATIONSKOEFFIZIENT R VON BRAVAIS UND PEARSON IN ANLEHNUNG AN BOURIER (2008, S. 212)	150
ABB. 36: BESTIMMTHEITSMAB IN ANLEHNUNG AN IN ANLEHNUNG AN BOURIER (2008, S. 215)	151
ABB. 37: ALLGEMEINE CHARAKTERISTIKA DER STRUKTURGLEICHUNGSANALYSE IN ANLEHNUNG AN WEIBER UND MÜHLHAUS (2010, S. 17 F.)	154
ABB. 38: ANSATZPUNKTE DER ENTSCHEIDUNGSUNTERSTÜTZUNG ZWISCHEN DEN ANSÄTZEN IN ANLEHNUNG AN WEIBER UND MÜHLHAUS (2010, S. 65 FF.)	156
ABB. 39: METHODENVERGLEICH PLS UND DER KOVARIANZSTRUKTURANALYSE IN ANLEHNUNG AN WEIBER UND MÜHLHAUS (2010, S. 66)	157
ABB. 40: REFLEKTIVES MESSMODELL IN ANLEHNUNG AN EBERL (2004, S. 3)	158
ABB. 41: FORMATIVES MESSMODELL IN ANLEHNUNG AN EBERL (2004, S. 5)	158
ABB. 42: GÜTEKRITERIEN DER ERSTEN GENERATION UND SCHWELLENWERTE ZUR BEURTEILUNG UND BEWERTUNG VON INDIKATOR- UND KONSTRUKTVALIDITÄT IN ANLEHNUNG AN WEIBER UND MÜHLHAUS (2010, S. 115)	161
ABB. 43: GÜTEKRITERIEN DER ZWEITEN GENERATION UND SCHWELLENWERTE ZUR BEURTEILUNG UND BEWERTUNG VON INDIKATOR- UND FAKTORVALIDITÄT IN ANLEHNUNG AN WEIBER UND MÜHLHAUS (2010, S. 127)	162
ABB. 44: GÜTEKRITERIEN ZUR BEURTEILUNG UND BEWERTUNG FÜR DAS FORMATIVE MESSMODELL IN ANLEHNUNG AN WEIBER UND MÜHLHAUS (2010, S. 210)	164
ABB. 45: EXEMPLARISCHES PFADMODELL MIT PLS-ERGEBNISSEN IN ANLEHNUNG AN RINLGE UND SPREEN (2007, S. 211)	165
ABB. 46: GÜTEKRITERIEN ZUR BEURTEILUNG UND BEWERTUNG FÜR DAS PLS-STRUKTURMODELL IN ANLEHNUNG AN WEIBER UND MÜHLHAUS (2010, S. 259)	168
ABB. 47: DARSTELLUNG NACH BRANCHEN (UNBEREINIGT)	170
ABB. 48: DARSTELLUNG NACH GRÖßENKLASSEN (UNBEREINIGT)	171

ABB. 49: DARSTELLUNG NACH BRANCHEN (BEREINIGT)	172
ABB. 50: DARSTELLUNG NACH GRÖßENKLASSEN (BEREINIGT)	172
ABB. 51: INDIKATOREN DER RELATION-SPECIFIC ASSETS	174
ABB. 52: INDIKATOREN DER KNOWLEDGE SHARING ROUTINES	175
ABB. 53: INDIKATOREN DER COMPLEMENTARY RESOURCES / CAPABILITIES	175
ABB. 54: INDIKATOREN DER EFFECTIVE GOVERNANCE	176
ABB. 55: INDIKATOREN DES SENSING	177
ABB. 56: INDIKATOREN DES SEIZING	178
ABB. 57: INDIKATOREN DES RECONFIGURING	179
ABB. 58: INDIKATOREN DES ERFOLGSKONSTRUKTES „ERFOLGREICHER WISSENSTRANSFER“	180
ABB. 59: STRUKTURGLEICHUNGSMODELL ZU DYNAMIC RELATIONAL CAPABILITIES FÜR INTERORGANISATIONALEN WISSENSTRANSFER	181
ABB. 60: GÜTEKRITERIEN ZUR BEURTEILUNG UND BEWERTUNG FÜR DAS REFLEKTIVE MESSMODELL IN DER ARBEIT (EIGENE DARSTELLUNG)	183
ABB. 61: GÜTEKRITERIEN ZUR BEURTEILUNG UND BEWERTUNG FÜR DAS FORMATIVE MESSMODELL IN DER ARBEIT (EIGENE DARSTELLUNG)	185
ABB. 62: GÜTEKRITERIEN ZUR BEURTEILUNG UND BEWERTUNG FÜR DAS PLS- STRUKTURMODELL IN DER ARBEIT (EIGENE DARSTELLUNG)	186
ABB. 63: SECOND-ORDER KONSTRUKT – REFLEKTIVES MESSMODELL DES „ERFOLGREICHEN WISSENSTRANSFER“	189
ABB. 64: INDIKATOREN SECOND-ORDER KONSTRUKT – REFLEKTIVES MESSMODELL DES „ERFOLGREICHEN WISSENSTRANSFER“	190
ABB. 65: ERGEBNISSE - INDIKATOREN DER ERFOLGSKONSTRUKTE (CROSS-LOADINGS)	191
ABB. 66: ERGEBNISSE - INDIKATOREN DER ERFOLGSKONSTRUKTE (DEV & ² - KORRELATIONEN)	191
ABB. 67: ERGEBNISSE - INDIKATOREN DES ERFOLGSKONSTRUKTES „TRANSFER EXPLIZITES WISSEN“	192
ABB. 68: ERGEBNISSE - INDIKATOREN DES ERFOLGSKONSTRUKTES „TRANSFER IMPLIZITES WISSEN“	193

ABB. 69: ERGEBNISSE - INDIKATOREN DES ERFOLGSKONSTRUKTES „BASIS - ANSCHLUSSFÄHIGES WISSEN“	193
ABB. 70: ERGEBNISSE - INDIKATOREN DER RELATION-SPECIFIC ASSETS	195
ABB. 71: ERGEBNISSE - INDIKATOREN DER KNOWLEDGE SHARING ROUTINES	196
ABB. 72: ERGEBNISSE - INDIKATOREN DER COMPLEMENTARY RESOURCES / CAPABILITIES	197
ABB. 73: ERGEBNISSE - INDIKATOREN DER EFFECTIVE GOVERNANCE	198
ABB. 74: ERGEBNISSE - INDIKATOREN DES SENSING	199
ABB. 75: ERGEBNISSE - INDIKATOREN DES SEIZING	200
ABB. 76: ERGEBNISSE - INDIKATOREN DES RECONFIGURING	201
ABB. 77: ERGEBNISSE - GÜTE UND WIRKUNGSBEZIEHUNGEN IM STRUKTURMODELL	202
ABB. 78: ERGEBNISSE - HYPOTHESENPRÜFUNG (KAUSALMODELL)	204
ABB. 79: ERGEBNISSE - HYPOTHESENPRÜFUNG (HYPOTHESEN)	205