

Eine mehrbenenanalytische Betrachtung der Bedingungen von Innovationserfolg

Humboldt - Universität zu Berlin

Hannah Rauterberg
Wolfgang Scholl



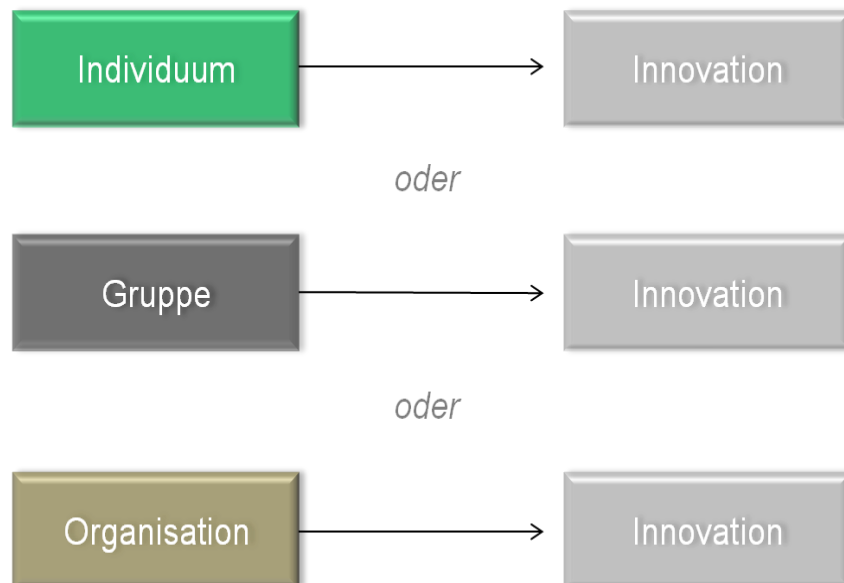
Ausgang

„Organizations are multi-level phenomena, and theories of organizational change or innovation must consider how processes at different level affect each other.“

Poole & Van de Ven, 2000

Ausgang

Einflussfaktoren auf Innovationserfolg (Übersicht von Anderson et al., 2004)



Individuelle Ebene:

- Persönlichkeit
- Motivation
- Kognitive Fähigkeiten...

Gruppenebene:

- Teamstruktur
- Teamklima....

Organisationale Ebene:

- Struktur
- Größe
- Kultur....

Ausgang

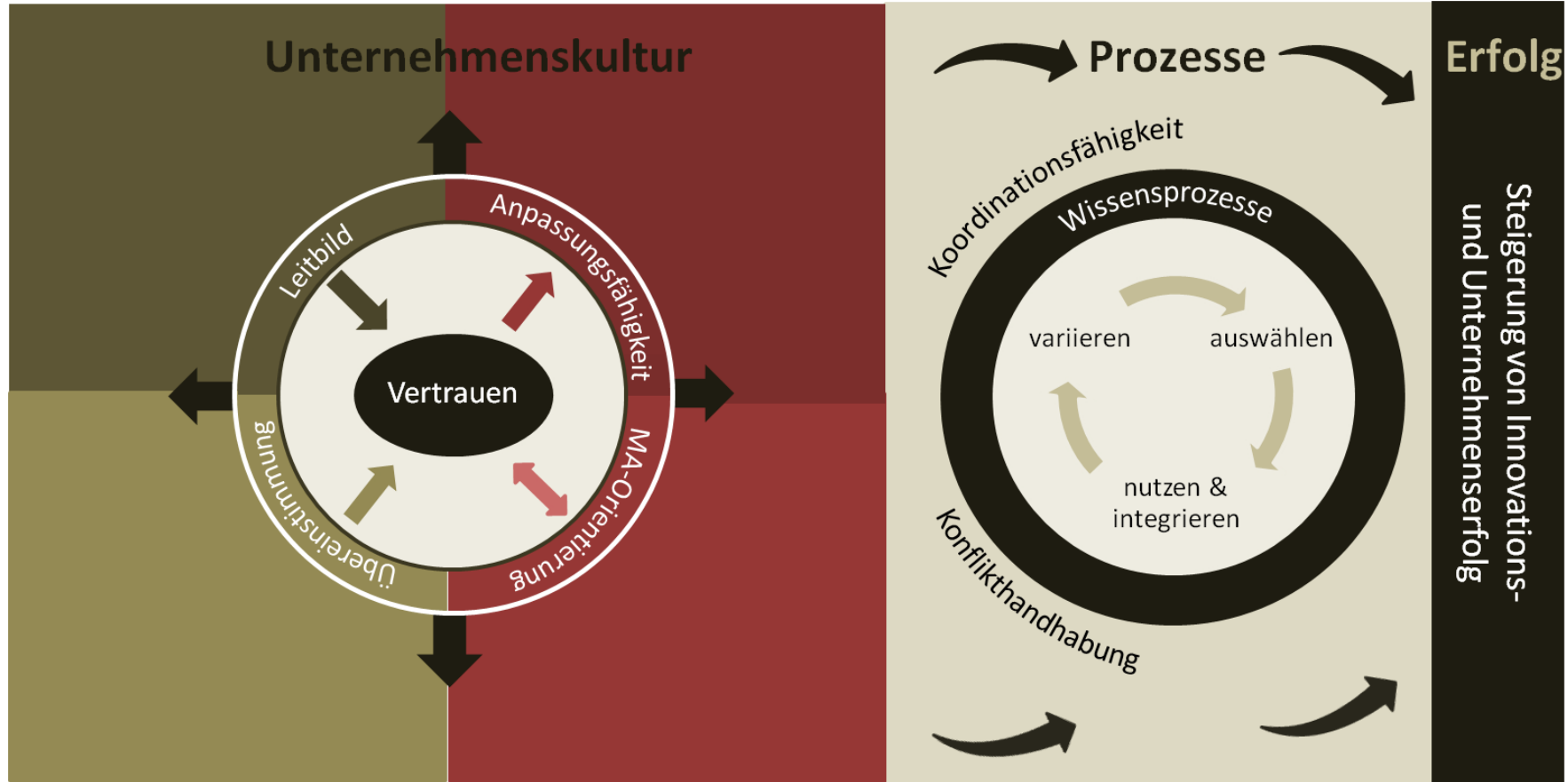
Forschungsstand

“[Multi-level analysis]...is a powerful, innovative pathway for future innovation research to progress our understanding of innovation as a quintessentially multi-level phenomenon.”

13,3 % Mehrebenenanalysen in der Innovationsforschung
zwischen 1997 – 2002

Anderson et al., 2004

Theorie



Denison 1990, Scholl 2004

Datenerhebung

- **Online-Fragebogenerhebung** (ca. 45 min)
- **390 Mitarbeiter** aus **37 klein- und mittelständischen Unternehmen** (IT, Technologiedienstleistung, Beratung, Gastronomie, Steuerberatung & Wirtschaftsprüfung)
 - **Level-1:** Innovationsprojekte
 - **Level-2:** Unternehmen
- **AV = Subjektive Bewertung des Erfolgs kürzlich abgeschlossener Innovationsprojekte** (überwiegend Prozess- & Dienstleistungsinnovationen & interne Reorganisationen)

Hypothesen

Level-1:

1. Eine hohe Koordinationsfähigkeit im Innovationsprojekt fördert den Innovationserfolg.
2. Ein von Zusammenarbeit gekennzeichneter Umgang mit Konflikten im Innovationsprojekt fördert den Innovationserfolg.
3. Ein hohes Ausmaß an Konflikten im Innovationsprojekt reduziert den Innovationserfolg.

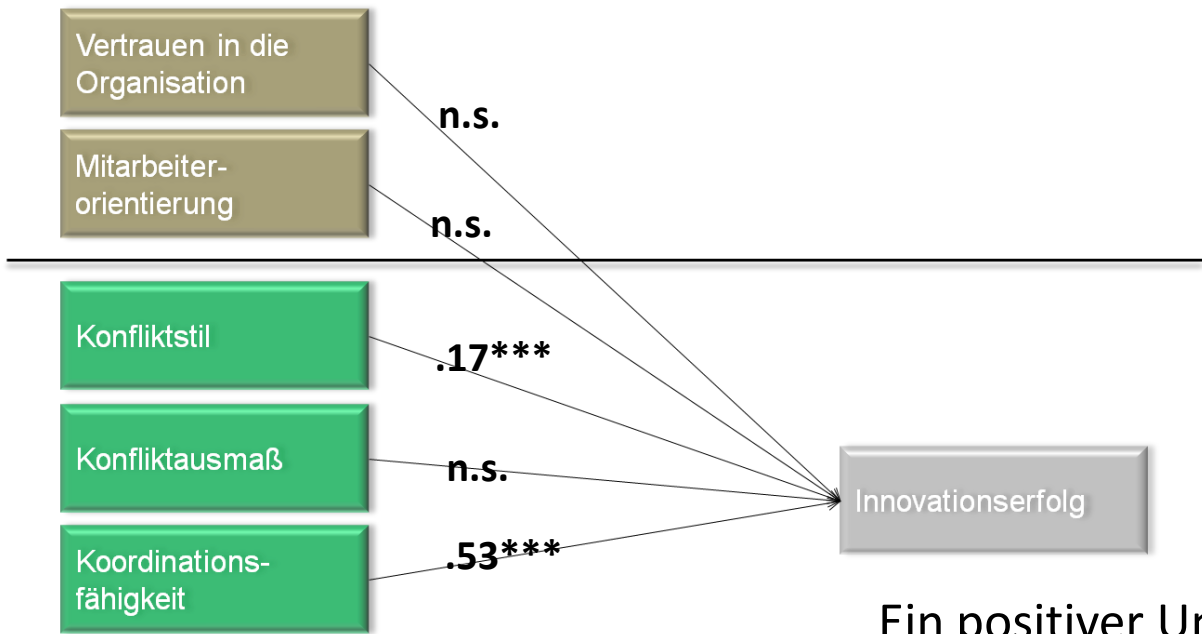
Level-2:

1. Eine mitarbeiterorientierte Organisationskultur wirkt sich förderlich auf den Innovationserfolg aus.
2. Eine von Vertrauen in die Organisation gekennzeichnete Organisationskultur wirkt sich förderlich auf den Innovationserfolg aus.

Ergebnisse

Modell 1

Level-2



ICC (1): .052

5,2 % der Varianz im Innovationserfolg ist auf Unterschiede zwischen Unternehmen zurückzuführen

Ein positiver Umgang mit Konflikten im Innovationsprojekt & eine hohe Koordinationsfähigkeit tragen signifikant zum Innovationserfolg bei.

Vertrauen in die Organisation ICC(2): .693
 Mitarbeiterorientierung ICC (2): .805
 *** $p = .001$

Level-1

Ergebnisse

Anteilige Varianzaufklärung - Zwei Prädiktoren im Vergleich

Modell	R ² Level-1	R ² Level-2
1. Konfliktstil	22.3 %	83.0 %
2. Koordinationsfähigkeit	27.5 %	54.6 %

Koordinationsfähigkeit klärt 27.5 % der Unterschiede im Innovationserfolg zwischen verschiedenen Innovationsprojekten (Level-1) und 54.6 % der Unterschiede im durchschnittlichen Innovationserfolg verschiedener Unternehmen (Level-2) auf. Der Konfliktstil klärt hingegen 22.3 % auf Level-1 und 83.0 % auf Level-2 auf.

Die Varianzaufklärung auf Level-2 beschreibt die anteilige Varianzaufklärung (Level-2 Varianz = 5.9 %)

Ergebnisse

Modell 2

Level-2

Konfliktstil

.32**



Konfliktstil

.32***

Innovationserfolg

Level-1

Zusätzlich zu einem positiven Umgang mit Konflikten im Innovationsprojekt selbst fördert ein durchschnittlich positiver Umgang mit Konflikten im jeweiligen Unternehmen den Erfolg einer Innovation.

ICC(2) Konfliktstil = .606

*** $p = .001$

** $p = .01$

fazit

- Der Erfolg eines Innovationsprojekts ist nur in begrenztem Ausmaß durch den jeweiligen organisationalen Kontext bedingt.
- Koordinationsfähigkeit und ein positiver Umgang mit Konflikten fördern signifikant den Erfolg einer Innovation.
- Warum ein individuelles Innovationsprojekt erfolgreicher ist als ein anderes, kann insbesondere durch eine höhere Koordinationsfähigkeit erklärt werden.
- Warum ein Unternehmen einen durchschnittlich höheren Innovationserfolg aufweist als ein anderes, kann insbesondere durch einen positiven Umgang mit Konflikten erklärt werden.
- Insgesamt wirkt sich sowohl ein positiver Umgang mit Konflikten im Innovationsprojekt selbst, als auch eine gesamtorganisationale durchschnittlich positiv bewertete Konfliktbehandlung innovationsförderlich aus.

→ **Fokus auf individuellen Gegebenheiten jedes Innovationsprojekts & ihrer optimalen Ausgestaltung anstatt auf organisationalen Bedingungen**

→ **Bedeutung eines positiven Umgangs mit Konflikten auf Ebene des Innovationsprojekts & auf organisationaler Ebene**

fazit

Methodische Einschränkungen

- geringe Level-2 Varianz & vergleichsweise kleine Stichprobe
 - keine Random Intercept Random Slope Modelle & nur Ausschnitte aus dem Gesamtmodell prüfbar

Was ist nun der Mehrwert der Anwendung einer Mehrebenenanalyse?

- Varianzzerlegung des Kriteriums
- Differenzierung bezüglich der Wirkungsebene eines Prädiktors
 - Spezifizierung von Effekten
 - Relevante Mehrinformationen für Wissenschaft & Praxis
 - Zukünftig Integration bestehender Forschungsergebnisse

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Humboldt-Universität zu Berlin

Dipl.-Psych. Hannah Rauterberg

Mail: hannah.rauterberg@yahoo.de

Prof. Dr. Wolfgang Scholl

Mail: schollwo@cms.hu-berlin.de

