
Marktorientierte Unternehmensführung und Internetmanagement

Herausgegeben von
Bernd W. Wirtz, Speyer, Deutschland

Die Schriftenreihe publiziert wissenschaftliche Arbeiten im Bereich der marktorientierten Unternehmensführung und des Internetmanagements. Im Mittelpunkt stehen innovative betriebswirtschaftliche Themenstellungen zu modernen Konzepten der marktorientierten Unternehmensführung und der Bedeutung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien für die Unternehmensführung. Die Untersuchungen widmen sich insbesondere wichtigen Managemententscheidungsproblemen auf einer empirischen Basis.

Die Reihe setzt die 2003 gegründete Schriftenreihe „eBusiness-Studien“ fort.

Herausgegeben von
Professor Dr. Bernd W. Wirtz
Speyer, Deutschland

Linda Mory

Soziale Verantwortung nach innen

Dimensionen, Wirkungsbeziehungen
und Erfolgsgrößen einer internen CSR

Mit einem Geleitwort von
Univ.-Prof. Dr. Bernd W. Wirtz

Linda Mory
Speyer, Deutschland

Dissertation, Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften, Speyer

ISBN 978-3-658-04924-9
DOI 10.1007/978-3-658-04925-6

ISBN 978-3-658-04925-6 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2014

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürfen.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.springer-gabler.de

Geleitwort

Corporate Social Responsibility (CSR) hat in den vergangenen Jahren eine zunehmende Bedeutung in Wirtschaft und Gesellschaft erlangt. Grundsätzlich kann zwischen einer externen und einer internen Dimension des CSR unterschieden werden. Sowohl die Unternehmenspraxis als auch die wissenschaftliche Forschung haben bisher mehrheitlich die externe Dimension fokussiert. Dabei ist das CSR-Engagement eines Unternehmens nur dann glaubhaft, wenn soziale Maßnahmen nicht auf die externe Dimension beschränkt bleiben, sondern wenn auch intern – gegenüber den Mitarbeitern – sozial verantwortlich gehandelt und ein sozial verantwortliches Denken implementiert wird. Allgemein beschreiben interne CSR-Faktoren soziales Verhalten innerhalb einer Organisation und betreffen in erster Linie die Mitarbeiter. Dabei stehen interne CSR-Faktoren im Kontext von Arbeitsschutz, Humankapital, strukturellem Wandel, Diversity-Aspekten oder auch demografischen Facetten.

Mitarbeiter stellen einen zentralen Wertschöpfungsfaktor für Unternehmen dar. Die Gestaltung von guten Mitarbeiterbeziehungen sind daher von zentraler Bedeutung für Unternehmen. Die Entwicklung von guten Mitarbeiter-Unternehmensbeziehungen wird durch die Übernahme sozialer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern deutlich verbessert. Studien zeigen, dass die Integration eines Verantwortungskonzepts in die Unternehmenskultur aufgrund der Steigerung der intrinsischen Mitarbeitermotivation und der organisationalen Bindung von besonderem Mehrwert ist. Auf der betrieblichen Ebene sorgen erfolgreich geführte Mitarbeiterbeziehungen regelmäßig für herausragende und nachhaltige Wettbewerbsvorteile. Damit die interne CSR die postulierten Erfolgswirkungen erzielt ist es von besonderer Bedeutung eine umfassende Wissensbasis über die Erfolgsfaktoren der internen CSR aufzubauen.

Die Fokussierung auf die interne CSR und die Wirkungsbeziehung dieser auf das organisationale Commitment der Mitarbeiter weist vor allem aus wissenschaftlicher Perspektive eine sehr hohe Forschungsrelevanz auf. Bisher gibt es eine Vielzahl konzeptioneller Arbeiten zu diesem Themenbereich. Die wenigen empirisch fundierten Arbeiten beschränken sich vorwiegend auf den anglo-amerikanischen Raum. Somit besitzt die vorliegende Arbeit vor allem für den deutschsprachigen Raum eine hohe Novität.

An dieser für die Wissenschaft und die Unternehmenspraxis gleichermaßen relevanten Problemstellung setzt die Dissertationsschrift von Frau Linda Mory an. Zentrale Zielsetzung der Untersuchung ist die grundlegende Konzeptionalisierung und Operationalisierung des Konstrukts der internen CSR. Hierzu nimmt die Verfasserin zunächst eine strukturierte Bestandsaufnahme des Forschungsstands zum Themenfeld der CSR und dessen Wirkung auf das organisationale Commitment sowie zu den Facetten der internen CSR vor. Im Anschluss daran verbindet Frau Mory die Erkenntnisse des relevanten Schrifttums sowie der Theorie des sozialen Austauschs und der Theorie der sozialen Identität zu einem integrierten Bezugsrahmen, innerhalb dessen die Dimensionen des zentralen Konstrukts der wahrgenommenen internen CSR von Seiten der Mitarbeiter abgeleitet und die relevanten Faktoren synthetisiert werden.

Ferner werden theoriebasiert Hypothesen zur Wirkung der internen CSR auf für Unternehmen entscheidende Ergebnisgrößen wie dem organisationalen Commitment deduziert. Dabei findet auch die Wirkung einer Determinante und eines moderierenden Effekts sowie von Kontrollvariablen Berücksichtigung. Für die empirische Auswertung der Daten zieht Frau Mory insbesondere Verfahren der Strukturgleichungsanalyse heran. Die Arbeit schließt mit einer Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse und der Gewinnung von Implikationen für die weitere Forschung und die unternehmerische Praxis.

Insgesamt ist es Frau Mory mit ihrer Untersuchung in besonderem Maße gelungen, den wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt im Bereich der CSR-Forschung wesentlich voranzutreiben und darüber hinaus wichtige Implikationen für die unternehmerische Praxis zu generieren. Durch die fundierte und strukturierte Analyse sowie die Aufbereitung der relevanten theoretischen Erklärungsansätze und den Einbezug von wissenschaftlicher, politischer und unternehmerisch relevanter Literatur wird eine stringente Ableitung von Hypothesen sichergestellt. Die durch den Einsatz anspruchsvoller multivariater Datenanalyseverfahren gewonnenen Ergebnisse sind sowohl für die Wissenschaft als auch für die Unternehmenspraxis von hohem Erkenntniswert. Insgesamt wünsche ich Frau Mory, dass ihre Arbeit gebührendes Interesse und angemessene Verbreitung erfährt.

Univ.-Prof. Dr. Bernd W. Wirtz

Vorwort

Soziale Verantwortung, auch mit dem Begriff CSR oftmals gleichgesetzt, ist ein Phänomen, das innerhalb der Wirtschaft, der wissenschaftlichen Forschung sowie im politischen Diskurs in den letzten zehn bis zwanzig Jahren eine fulminante Aufmerksamkeit erlangt hat. Trotz des wachsenden Interesses ist jedoch immer wieder zu beobachten, dass CSR momentan noch für „alles und nichts“ steht und wenig fundierte Erkenntnisse vorhanden sind. Dies gab den ersten Anreiz für die vorliegende Untersuchung, der ich mich in den letzten Jahren ausführlich und mit großem Interesse gewidmet habe. Dabei bin ich in meiner Forschung immer wieder auf sehr differenzierte Meinungen und vor allem eine teilweise negative Haltung gegenüber dem Konzept gestoßen.

In einem Research Seminar, das ich an der Jönköping International Business School in Schweden während meines Auslandsaufenthaltes im Rahmen des Doctoral Fellowship Stipendiums halten durfte, habe ich zu Beginn der Veranstaltung mit den anwesenden Studenten und Professoren sowie Kollegen ein kleines Brainstorming zum Thema CSR veranstaltet, das wir gemeinsam in einer Mind Map zusammengefasst haben. Dabei wurde CSR im Allgemeinen als „complicated“ und „not authentic“ bezeichnet. Ein wesentlicher Begriff für den allgemeinen CSR-Begriff war außerdem das Wort „charity“. Das spiegelt die gegenwärtige Meinung bzw. auch Wahrnehmung von CSR sehr gut wider. CSR ist für viele Menschen nicht authentisch, es wird als kompliziert wahrgenommen und am Ende doch nur als irgendein „Charity- oder Sponsoring-Quatsch“ bezeichnet. Bei der Frage nach der internen Dimension der CSR waren sich viele der Anwesenden zuerst teilweise gar nicht bewusst, dass ein Unternehmen ja nicht nur eine nach außen wirksame, also externe soziale Verantwortung hat, sondern auch eine interne, die sich vorwiegend in der sozialen Verantwortung gegenüber den eigenen Mitarbeitern¹ widerspiegelt. Dabei wurde die interne Dimension der CSR weitaus positiver bewertet und mit Begriffen wie „employees“, „guidelines“, „value statement“, „motivation“, „reward“ aber auch „pressure“ belegt. Dies gab insgesamt einen weiteren Anreiz für die fundierte Auseinandersetzung mit dem Phänomen, um die Potenziale, die mit der Ausgestaltung interner CSR verbunden sind, für Unternehmen und Forscher greifbarer zu machen.

¹ Im Folgenden wird die Bezeichnung „Mitarbeiter“ für beide Geschlechtergruppen gewählt. Dies stellt keine Diskriminierung von weiblichen Personen dar, sondern dient alleinig der Reduktion der Komplexität.

Ein sehr zutreffendes Zitat von Thomas Alva Edison beschreibt wohl den Zustand der unentwegten Arbeit an einer Dissertation am treffendsten: „Es gibt keinen Ausweg, den ein Mensch nicht beschreitet, um die tatsächliche Arbeit des Denkens zu vermeiden.“² In gerade diesen Phasen, die es zu durchschreiten galt, um ans Ziel zu kommen, waren einige Menschen, die mir sehr wichtig sind und denen ich an dieser Stelle danken möchte, stets an meiner Seite.

Zunächst gilt mein Dank meinem Doktorvater Herrn Univ.-Prof. Dr. Bernd W. Wirtz, ohne dessen konstruktive Hilfe und seine engagierte Betreuung die vorliegende Dissertation nicht möglich gewesen wäre. Ebenso danke ich Herrn Univ.-Prof. Dr. Andreas Knorr für die Erstellung des Zweitgutachtens und Herrn Univ.-Prof. Dr. Ulrich Stelkens für seine Bereitschaft, als Drittprüfer in der mündlichen Prüfung zu agieren.

Einen unschätzbaren Beitrag zum Gelingen der Promotion lieferten meine engsten Freunde und meine Familie. Hier möchte ich besonders meiner Mutter, Christina Hella Mory, und meinem Vater, Frank-Carsten Müller, danken. Insbesondere meiner Mutter gilt dabei ein großer Dank – ohne sie wäre ich nicht das, was ich heute bin. Danke, Mama, dass egal was passiert, ich weiß, solange es dich gibt, kann auch die Welt um mich herum untergehen. Auch meiner Großmutter, Vera Mory, möchte ich danken. Ihre liebevolle Unterstützung während meines gesamten Lebensweges und vor allem während der Erstellung dieser Dissertation hat mich mehr als einmal getragen. Ein besonderer Dank gilt auch meinem Verlobten, Dennis Blum, der in guten, wie in schlechten Zeiten an meiner Seite ist. Insbesondere die schwierige Endphase hat er ohne sich zu beklagen mit mir durchgestanden und mir jeden Tag auf liebevolle Art gezeigt, dass das Leben auch jenseits der Promotion viele schöne Momente zu bieten hat.

Besonders danken möchte ich auf Seiten des Lehrstuhls Herrn Adriano Pistoia und Herrn Robert Piehler, die mir als enge Freunde in all den Lehrstuhljahren eine große Stütze waren und die meinen Arbeitsalltag mit ihrer humorvollen, herzlichen Art stets bereichert haben. Ohne euch zwei wäre so manche Sackgasse ohne Ausweg gewesen. Aber auch dem Rest der „Belegschaft“ gebührt mein großer Dank: Philipp Nitzsche (für seine Gelassenheit und seine ausgeglichene Art), Matias Bronnenmayer (für zwei Jahre voller Höhen und Tiefen „face to face“ in einem Büro sowie seine humorvolle und direkte Art) und Marc Elsässer (für sein stetiges Interesse und seine Hilfsbereitschaft). Als einzige Frau in diesem Männerreigen war das eine besondere Erfahrung, die ich nicht missen möchte.

² Zitat von Thomas Alva Edison (1847-1931), zitiert nach Zitate (2011).

Für ihre grandiose Arbeit als „Lektorin“ dieser Dissertation möchte ich außerdem Frau Katja Schuld meinen besonderen Dank aussprechen. Auch soll an dieser Stelle noch einmal meine Mutter, Christina Hella Mory, und Herr Marc Elsässer dankend erwähnt werden, die sich ebenfalls in mühevoller Kleinarbeit durch die 500 Seiten dieser Dissertation durchgekämpft haben. Abschließend möchte ich auch all den Menschen danken, die stets an mich geglaubt und mich unterstützt haben, die ich aber nicht alle hier einzeln aufzählen kann. Ich bin mir sicher, sie wissen wer gemeint ist!

Linda Mory

Inhaltsübersicht

Geleitwort	V
Vorwort	VII
Inhaltsübersicht	XI
Inhaltsverzeichnis	XIII
Abbildungsverzeichnis	XIX
Tabellenverzeichnis	XXV
Abkürzungsverzeichnis	XXIX
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangssituation der Untersuchung	3
1.2 Eingrenzung der Untersuchung	5
1.3 Relevanz des Untersuchungsobjekts.....	10
1.4 Problemstellung, Zielsetzung und Forschungsfragestellung der Untersuchung.....	13
1.5 Vorgehensweise und Untersuchungsaufbau	19
2 Grundlagen der Untersuchung	25
2.1 Wissenschaftstheoretische Verortung	26
2.2 Terminologische Grundlagen	34
2.3 Bestandsaufnahme der Forschung	47
3 Modellentwicklung und Konzeptionalisierung	101
3.1 Theoretische Bezugspunkte und heuristischer Bezugsrahmen	104
3.2 Herleitung aus dem CSR-Schrifttum und Darstellung der Dimensionalität.....	122
3.3 Konzeptionalisierung der Faktoren der Wahrgenommenen Internen CSR.....	162
3.4 Konzeptionalisierung des Erfolgs und der Erfolgswirkung.....	189
3.5 Konzeptionalisierung der Determinante	195
3.6 Konzeptionalisierung des moderierenden Faktors.....	200
3.7 Konzeptionalisierung der Kontrollvariablen.....	203
3.8 Zusammenfassung der Untersuchungshypothesen und Abbildung des Gesamtmodells im Überblick	206
4 Methodik und Vorgehensweise der empirischen Untersuchung	211
4.1 Grundlagen der Bestimmung von Wirkungszusammenhängen.....	212
4.2 Beurteilung von Strukturgleichungsmodellen.....	228
4.3 Zusammenfassung der Vorgehensweise	272

5	Datenbasis und Datenerhebung der empirischen Untersuchung	279
5.1	Methode der Datenerhebung und Entwicklung des Erhebungsinstruments	280
5.2	Datenbasis der Haupterhebung	307
5.3	Rücklaufstatistik der Online-Befragung im Rahmen der quantitativen Haupterhebung	310
5.4	Prüfung des Datensatzes auf Repräsentativität.....	319
5.5	Prüfung des Datensatzes auf Durchklicker und Bereinigung dessen	324
5.6	Prüfung des Datensatzes auf Ausreißer	325
5.7	Prüfung des Datensatzes hinsichtlich ihrer Verteilung	326
5.8	Prüfung des Datensatzes auf verschiedene Biases	329
5.9	Prüfung des Datensatzes auf Methodeneffekte.....	332
6	Ergebnisse der empirischen Untersuchung	335
6.1	Operationalisierung und Analyse der Konstrukte.....	336
6.2	Einfluss der Wahrgenommenen Internen CSR auf die endogenen Variablen	403
6.3	Einfluss der Determinante.....	417
6.4	Einfluss des Moderators.....	422
6.5	Kontrollvariablen	429
6.6	Zusammenfassung der Operationalisierung der Untersuchung	431
7	Zusammenfassende Bewertung und Implikationen der Untersuchung	439
7.1	Zusammenfassung und Würdigung der zentralen Ergebnisse der Untersuchung.....	440
7.2	Wissenschaftliche Bewertung und Implikationen für die weiterführende betriebswirtschaftliche Forschung.....	449
7.3	Implikationen für die Unternehmenspraxis.....	455
Anhang	465
Literaturverzeichnis	471

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	V
Vorwort	VII
Inhaltsübersicht	XI
Inhaltsverzeichnis	XIII
Abbildungsverzeichnis	XIX
Tabellenverzeichnis	XXV
Abkürzungsverzeichnis	XXIX
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangssituation der Untersuchung	3
1.2 Eingrenzung der Untersuchung	5
1.3 Relevanz des Untersuchungsobjekts.....	10
1.4 Problemstellung, Zielsetzung und Forschungsfragestellung der Untersuchung	13
1.5 Vorgehensweise und Untersuchungsaufbau	19
2 Grundlagen der Untersuchung	25
2.1 Wissenschaftstheoretische Verortung	26
2.1.1 Grundposition des kritischen Rationalismus	27
2.1.2 Methodologische Leitideen	29
2.1.3 Grundlegendes Forschungsdesign der Untersuchung	32
2.2 Terminologische Grundlagen	34
2.2.1 Begriffsverständnis Corporate Social Responsibility	34
2.2.2 Begriffsverständnis Interne Corporate Social Responsibility	38
2.2.3 Begriffsverständnis und Konzept des Organisationalen Commitments	42
2.2.4 Begriffsverständnis Mitarbeiter	45
2.3 Bestandsaufnahme der Forschung	47
2.3.1 Die Verknüpfung von CSR und Organisationalem Commitment	53
2.3.1.1 Konzeptionelle Studien	55
2.3.1.2 Einfach-empirische Studien	57
2.3.1.3 Komplex-empirische Studien	65
2.3.1.4 Wertung des Forschungsstands zur Verknüpfung von CSR und Organisationalem Commitment und Implikationen der Forschungsbeiträge für die Untersuchung.....	78
2.3.2 Die Verknüpfung von Interner CSR und Organisationalem Commitment.....	82
2.3.2.1 Konzeptionelle Studien	83

2.3.2.2	Einfach-empirische Studien	84
2.3.2.3	Wertung des Forschungsstands zur Verknüpfung von Interner CSR und Organisationalem Commitment und Implikationen der Forschungsbeiträge für die Untersuchung.....	92
2.3.3	Synthese des Forschungsstands und Identifikation der Forschungslücke	97
3	Modellentwicklung und Konzeptionalisierung	101
3.1	Theoretische Bezugspunkte und heuristischer Bezugsrahmen.....	104
3.1.1	Theorie der sozialen Identität (Social Identity Theory).....	111
3.1.1.1	Gegenstand der Theorie der sozialen Identität (Social Identity Theory)	111
3.1.1.2	Bezugspunkte zur Untersuchung.....	113
3.1.2	Theorie des sozialen Austauschs (Social Exchange Theory)	114
3.1.2.1	Gegenstand der Theorie des sozialen Austauschs (Social Exchange Theory).....	115
3.1.2.2	Bezugspunkte zur Untersuchung.....	118
3.1.3	Zusammenfassende Anmerkung zu den theoretischen Ansätzen.....	120
3.2	Herleitung aus dem CSR-Schrifttum und Darstellung der Dimensionalität.....	122
3.2.1	Herleitung der Wirkungsstruktur aus dem CSR-Schrifttum.....	123
3.2.2	Herleitung des mehrdimensionalen Konstrukts der Wahrgenommenen Internen CSR aus dem CSR-Schrifttum.....	128
3.2.3	Herleitung der relevanten Faktoren des Untersuchungsmodells aus dem CSR-Schrifttum und dimensionale Zuordnung	135
3.2.3.1	Vorstellung der Beiträge aus dem regulatorischen Schrifttum	138
3.2.3.2	Vorstellung der Beiträge aus dem wissenschaftlichen Schrifttum.....	143
3.2.3.3	Implikationen der Beiträge für die Untersuchung.....	151
3.2.3.4	Ableitung/Zuordnung der einzelnen Faktoren der Wahrgenommenen Mitarbeiter-CSR	156
3.2.3.5	Ableitung/Zuordnung der einzelnen Faktoren der Wahrgenommenen Organisationalen-CSR	159
3.3	Konzeptionalisierung der Faktoren der Wahrgenommenen Internen CSR	162

3.3.1	Konzeptionalisierung der einzelnen Faktoren der Wahrgenommenen Mitarbeiter-CSR	163
3.3.1.1	Arbeitsplatz-Stabilität	163
3.3.1.2	Arbeitsumfeld	165
3.3.1.3	Fähigkeiten-Förderung.....	167
3.3.1.4	Diversity	169
3.3.1.5	Vereinbarkeit Privatleben/Beruf	171
3.3.1.6	Materielle Mitarbeiterbeteiligung	173
3.3.1.7	Eigenverantwortlichkeit	175
3.3.2	Konzeptionalisierung der einzelnen Faktoren der Wahrgenommenen Organisationalen-CSR.....	177
3.3.2.1	Organisationale Transparenz	178
3.3.2.2	Organisationale Ethische Grundsätze	180
3.3.2.3	Organisationale Gerechtigkeit	182
3.3.2.4	Organisationales Engagement	184
3.3.3	Zusammenfassung der Konzeptionalisierung der Wahrgenommenen Internen CSR	186
3.4	Konzeptionalisierung des Erfolgs und der Erfolgswirkung.....	189
3.4.1	CSR-basiertes Affektives Organisationales Commitment	190
3.4.2	CSR-basiertes Normatives Organisationales Commitment	192
3.4.3	Zusammenfassung der Konzeptionalisierung der Erfolgswirkung	193
3.5	Konzeptionalisierung der Determinante	195
3.5.1	CSR-Erfahrung des Unternehmens	196
3.6	Konzeptionalisierung des moderierenden Faktors	200
3.6.1	Glaubwürdigkeit der CSR	201
3.7	Konzeptionalisierung der Kontrollvariablen.....	203
3.7.1	Jobzufriedenheit des Mitarbeiters	203
3.7.2	CSR-Einstellung des Mitarbeiters	204
3.8	Zusammenfassung der Untersuchungshypothesen und Abbildung des Gesamtmodells im Überblick	206
4	Methodik und Vorgehensweise der empirischen Untersuchung	211
4.1	Grundlagen der Bestimmung von Wirkungszusammenhängen	212
4.1.1	Genereller Ansatz von Strukturgleichungsmodellen	214
4.1.2	Grundlegende Struktur sowie Aufbau von Strukturgleichungsmodellen	222
4.1.2.1	Das äußere Modell: Messmodelle	224
4.1.2.2	Das innere Modell: Strukturmodell.....	225
4.1.2.3	Allgemeines Gleichungssystem und iterative Schätzverfahren	225
4.2	Beurteilung von Strukturgleichungsmodellen.....	228

4.2.1	Theoretische und methodische Aspekte der Operationalisierung von Konstrukten	229
4.2.1.1	Messtheoretische Grundlagen: Die Zweisprachentheorie	229
4.2.1.2	Reflektive und formative Messmodelle	233
4.2.1.3	Messmodelle höherer Ordnung	238
4.2.2	Beurteilungskriterien von Strukturgleichungsmodellen	242
4.2.2.1	Beurteilung der Messmodelle	243
4.2.2.2	Beurteilung der Konstrukte höherer Ordnung	266
4.2.2.3	Beurteilung des Strukturmodells	267
4.2.2.4	Beurteilung moderierender Effekte	270
4.3	Zusammenfassung der Vorgehensweise	272
5	Datenbasis und Datenerhebung der empirischen Untersuchung	279
5.1	Methode der Datenerhebung und Entwicklung des Erhebungsinstruments	280
5.1.1	Qualitativer Teilprozess der Entwicklung des Erhebungsinstruments	283
5.1.2	Unternehmens-Kooperationen	287
5.1.3	Vorbereitung des quantitativen Teilprozesses der Entwicklung des Erhebungsinstruments: Think-Aloud-Tests	291
5.1.4	Quantitativer Teilprozess der Entwicklung des Erhebungsinstruments	292
5.1.5	Quantitative Haupterhebung	302
5.2	Datenbasis der Haupterhebung	307
5.3	Rücklaufstatistik der Online-Befragung im Rahmen der quantitativen Haupterhebung	310
5.4	Prüfung des Datensatzes auf Repräsentativität	319
5.5	Prüfung des Datensatzes auf Durchklicker und Bereinigung dessen	324
5.6	Prüfung des Datensatzes auf Ausreißer	325
5.7	Prüfung des Datensatzes hinsichtlich ihrer Verteilung	326
5.8	Prüfung des Datensatzes auf verschiedene Biases	329
5.9	Prüfung des Datensatzes auf Methodeneffekte	332
6	Ergebnisse der empirischen Untersuchung	335
6.1	Operationalisierung und Analyse der Konstrukte	336
6.1.1	Operationalisierung der Wahrgenommenen Mitarbeiter-CSR	338
6.1.1.1	Operationalisierung des Faktors Arbeitsplatz-Stabilität	338
6.1.1.2	Operationalisierung des Faktors Arbeitsumfeld	341
6.1.1.3	Operationalisierung des Faktors Fähigkeiten-Förderung	344

6.1.1.4	Operationalisierung des Faktors Diversity	347
6.1.1.5	Operationalisierung des Faktors Vereinbarkeit Privatleben/Beruf	349
6.1.1.6	Operationalisierung des Faktors Materielle Mitarbeiterbeteiligung	353
6.1.1.7	Operationalisierung des Faktors Eigenverantwortlichkeit	356
6.1.1.8	Analyse des Second-Order-Konstrukts Wahrgenommene Mitarbeiter-CSR	359
6.1.2	Operationalisierung der Wahrgenommenen Organisationalen-CSR	367
6.1.2.1	Operationalisierung des Faktors Organisationale Transparenz	367
6.1.2.2	Operationalisierung des Faktors Organisationale Ethische Grundsätze	369
6.1.2.3	Operationalisierung des Faktors Organisationale Gerechtigkeit	372
6.1.2.4	Operationalisierung des Faktors Organisationales Engagement	375
6.1.2.5	Analyse des Second-Order-Konstrukts Wahrgenommene Organisationale-CSR	378
6.1.3	Analyse des Third-Order-Konstrukts Wahrgenommene Interne CSR	385
6.1.4	Operationalisierung der endogenen Variablen	393
6.1.4.1	Operationalisierung des CSR-basierten Affektiven Organisationalen Commitments.....	394
6.1.4.2	Operationalisierung des CSR-basierten Normativen Organisationalen Commitments.....	398
6.1.4.3	Analyse der endogenen Variablen auf Diskriminanzvalidität	400
6.1.5	Zusammenfassende Betrachtung der Messmodelle der exogenen und endogenen Variablen	402
6.2	Einfluss der Wahrgenommenen Internen CSR auf die endogenen Variablen	403
6.2.1	Analyse des Strukturmodells der Untersuchung	404
6.2.2	Alternative Modellspezifikationen	409
6.2.2.1	Direkte Wirkung der Faktoren auf die endogenen Variablen	410
6.2.2.2	Direkte Wirkung der Second-Order-Konstrukte des Ursprungsmodells auf die endogenen Variablen	414
6.3	Einfluss der Determinante	417
6.3.1	Operationalisierung der Determinante CSR-Erfahrung des Unternehmens	417
6.3.2	Bestimmende Wirkung der Determinante	419

6.4	Einfluss des Moderators.....	422
6.4.1	Operationalisierung des Moderators Glaubwürdigkeit der CSR.....	422
6.4.2	Zusammenfassende Betrachtung der Messmodelle der Determinante und des Moderators	425
6.4.3	Moderierende Wirkung des Moderators.....	425
6.5	Kontrollvariablen	429
6.5.1	Operationalisierung der Kontrollvariable Jobzufriedenheit des Mitarbeiters	429
6.5.2	Operationalisierung der Kontrollvariable CSR-Einstellung des Mitarbeiters	430
6.5.3	Zusammenfassende Betrachtung der Kontrollvariablen.....	430
6.6	Zusammenfassung der Operationalisierung der Untersuchung	431
7	Zusammenfassende Bewertung und Implikationen der Untersuchung	439
7.1	Zusammenfassung und Würdigung der zentralen Ergebnisse der Untersuchung.....	440
7.2	Wissenschaftliche Bewertung und Implikationen für die weiterführende betriebswirtschaftliche Forschung.....	449
7.3	Implikationen für die Unternehmenspraxis.....	455
Anhang	465
	Anhang 1: Teilnehmer der Expertengespräche (Praktiker).....	465
	Anhang 2: Teilnehmer der Expertengespräche (Wissenschaftler)	466
	Anhang 3: Bemühungen hinsichtlich der Unternehmens-Kooperationen	469
	Literaturverzeichnis	471

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	„A Multi-Stakeholder Framework of CSR Initiatives“	7
Abbildung 2:	Vereinfachte Darstellung des Untersuchungsmodells	19
Abbildung 3:	Methodik der Untersuchung	22
Abbildung 4:	Aufbau der Untersuchung und Einordnung des ersten Kapitels in den Gesamtkontext sowie Darstellung der Inhalte und Zwischenergebnisse	23
Abbildung 5:	Einordnung des zweiten Kapitels in den Gesamtkontext sowie Darstellung der Inhalte und Zwischenergebnisse	26
Abbildung 6:	„Scientific Research Cycle“	32
Abbildung 7:	Definition zum Begriff der „Corporate Social Responsibility“ ...	38
Abbildung 8:	Definition zum Begriff der „Internen Corporate Social Responsibility“	41
Abbildung 9:	Konstrukt des „Organisationalen Commitments“	45
Abbildung 10:	Zeitliche und differenzielle Betrachtung der Entwicklung von CSR-Publikationen	50
Abbildung 11:	Vorgehen der Literaturrecherche	53
Abbildung 12:	Übersicht der Studien zur Verknüpfung von CSR und Organisationalem Commitment und ihrer methodischen Einordnung	54
Abbildung 13:	Übersicht der Studien zur Verknüpfung von Interner CSR und Organisationalem Commitment und ihrer methodischen Einordnung	83
Abbildung 14:	Zusammenfassende Bewertung des Forschungsstands	100
Abbildung 15:	Bezugsrahmen der sukzessiven Entwicklung des Untersuchungsmodells	102
Abbildung 16:	Einordnung des dritten Kapitels in den Gesamtkontext sowie Darstellung der Inhalte und Zwischenergebnisse	104
Abbildung 17:	Darstellung des Auswahlprozesses der Referenztheorien und Konstrukte	109
Abbildung 18:	Theoretischer Korpus	110
Abbildung 19:	Die Ressourcen des sozialen Austauschs	117
Abbildung 20:	Theoretische Fundierung der Dimensionalität und der Kausalstruktur	120
Abbildung 21:	Bezugsrahmen der sukzessiven Modellentwicklung einschließlich der Antezedenzvariablen	122

Abbildung 22:	S-O-R Modell.....	124
Abbildung 23:	Modell der CSR-Wirkung nach Bhattacharya/Sen (2003, 2004) und abgeleitetes Modell dieser Untersuchung.....	126
Abbildung 24:	Modell der Mitarbeiter-Reaktion bezüglich CSR bzw. „Employee Reactions to CSR“ von Bhattacharya/Sen/ Korschun (2007).....	127
Abbildung 25:	Das integrative Modell des CSR-Einflusses auf Mitarbeiter bzw. „Integrative Model of CSR Influence on Employees“ nach Gond et al. (2010).....	131
Abbildung 26:	Praktische Relevanz der Konzeptionalisierung der Wahrgenommenen Internen CSR.....	134
Abbildung 27:	Bezugsrahmen der sukzessiven Modellentwicklung einschließlich der abgeleiteten Dimensionen aus dem CSR-Schrifttum und der unternehmerischen Praxis.....	135
Abbildung 28:	Konkretisierung und Absicherung der Identifikation der relevanten Faktoren des Untersuchungsobjekts.....	137
Abbildung 29:	Faktoren der Wahrgenommenen Mitarbeiter-CSR auf Basis der Ressourcen des sozialen Austauschs.....	158
Abbildung 30:	Zusammenfassende Bewertung der Expertengespräche.....	162
Abbildung 31:	Bezugsrahmen der sukzessiven Modellentwicklung einschließlich der abgeleiteten relevanten Faktoren der Internen CSR.....	188
Abbildung 32:	Untersuchungsmodell mit Abbildung der exogenen Variablen sowie der Second-Order-Konstrukte und des Third-Order-Konstrukts.....	189
Abbildung 33:	Bezugsrahmen der sukzessiven Modellentwicklung einschließlich der abgeleiteten Erfolgsdimensionen.....	194
Abbildung 34:	Erweiterung des Untersuchungsmodells um die endogenen Variablen.....	195
Abbildung 35:	Bezugsrahmen der sukzessiven Modellentwicklung einschließlich der abgeleiteten Determinante.....	199
Abbildung 36:	Erweiterung des Untersuchungsmodells um die Determinante.....	200
Abbildung 37:	Bezugsrahmen der sukzessiven Modellentwicklung einschließlich des abgeleiteten Moderators.....	202
Abbildung 38:	Erweiterung des Untersuchungsmodells um den Moderator und die Kontrollvariablen.....	206

Abbildung 39:	Das Untersuchungsmodell mit den Untersuchungshypothesen im Überblick.....	207
Abbildung 40:	Einordnung des vierten Kapitels in den Gesamtkontext sowie Darstellung der Inhalte und Zwischenergebnisse	212
Abbildung 41:	Einordnung multivariater Verfahren im Allgemeinen sowie deren Beziehung zueinander	217
Abbildung 42:	Beobachtbarkeit von Variablen	222
Abbildung 43:	Aufbau eines vollständigen Strukturgleichungsmodells.....	223
Abbildung 44:	Gleichungssystem eines vollständigen Strukturgleichungsmodells	226
Abbildung 45:	Grundlegendes Prinzip der Zweisprachentheorie nach Carnap (1966) sowie deren Umsetzung in der empirischen Forschung	231
Abbildung 46:	Formative und reflektive Messmodelle im Vergleich.....	234
Abbildung 47:	Formative und reflektive Operationalisierung am Beispiel des Konstrukts „Zufriedenheit mit dem Hotel“	235
Abbildung 48:	Konzeptionalisierungsmöglichkeiten von Konstrukten.....	239
Abbildung 49:	Spezifikationsmöglichkeiten von Second-Order- Konstrukten	241
Abbildung 50:	Übersicht gängiger Reliabilitäts- und Validitätskriterien.....	247
Abbildung 51:	Übersicht der Validitätskriterien für Messungen mit ihren Teilaspekten	248
Abbildung 52:	Gütekriterien der ersten und zweiten Generation zur Beurteilung reflektiver Messmodelle	251
Abbildung 53:	Modellierung des Moderatoreffekts im varianzbasierten Modell.....	272
Abbildung 54:	Zusammenfassung der Vorgehensweise zur Validierung von reflektiven Messmodellen	276
Abbildung 55:	Evaluation des Gesamtmodells nach Prüfsituation 1 und 2...	277
Abbildung 56:	Einordnung des fünften Kapitels in den Gesamtkontext sowie Darstellung der Inhalte und Zwischenergebnisse	280
Abbildung 57:	Erhebung der Daten	282
Abbildung 58:	Externe Maßnahmen zur Entwicklung bzw. Verifizierung des Untersuchungsgegenstands.....	284
Abbildung 59:	Teilnehmer der Expertengespräche.....	287
Abbildung 60:	Empfohlene Vorgehensweise zur Entwicklung von Messmodellen	289

Abbildung 61:	Eckdaten der Kooperationen mit Unternehmen A und Unternehmen B	290
Abbildung 62:	Erster Anderson/Gerbing-Test	295
Abbildung 63:	Zweiter Anderson/Gerbing-Test	296
Abbildung 64:	Vorgehensweise der Entwicklung des Erhebungsinstruments bis zur Durchführung der Haupterhebung.....	301
Abbildung 65:	Geschlecht und Alter der teilgenommenen Mitarbeiter (bereinigtes Beendigungssample).....	308
Abbildung 66:	Dienstjahre und Standort der teilgenommenen Mitarbeiter (bereinigtes Beendigungssample).....	309
Abbildung 67:	Angaben zur Führungsverantwortung der teilgenommenen Mitarbeiter (bereinigtes Beendigungssample).....	310
Abbildung 68:	Rücklaufstatistik der vorliegenden Untersuchung	312
Abbildung 69:	Rücklaufquoten der vorliegenden Untersuchung	313
Abbildung 70:	Aufstellung der Abbrüche nach Fragebogenseiten	316
Abbildung 71:	Rücklauf der Beantwortung des Online-Fragebogens im Zeitablauf der Befragung (Überblicksgrafik).....	317
Abbildung 72:	Rücklauf der Beantwortung des Online-Fragebogens im Zeitablauf der Befragung (Dedizierte Darstellung).....	318
Abbildung 73:	Gegenüberstellung der Grundgesamtheit und des bereinigten Beendigungssamples, inklusive der Abbildung der Differenz.....	322
Abbildung 74:	Gegenüberstellung der Grundgesamtheit und des bereinigten Beendigungssamples hinsichtlich der persönlichen Merkmale der Mitarbeiter	324
Abbildung 75:	Einordnung des sechsten Kapitels in den Gesamtkontext sowie Darstellung der Inhalte und Zwischenergebnisse	336
Abbildung 76:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor Arbeitsplatz-Stabilität	340
Abbildung 77:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor Arbeitsumfeld	343
Abbildung 78:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor Fähigkeiten-Förderung	346
Abbildung 79:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor Diversity	349
Abbildung 80:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor Vereinbarkeit Privatleben/Beruf ...	352

Abbildung 81:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor Materielle Mitarbeiterbeteiligung ..	355
Abbildung 82:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor Eigenverantwortlichkeit	358
Abbildung 83:	Konfirmatorische Faktorenanalyse erster Ordnung für die sieben Faktoren der Wahrgenommenen Mitarbeiter-CSR.....	362
Abbildung 84:	Konfirmatorische Faktorenanalyse zweiter Ordnung für die Dimension Wahrgenommene Mitarbeiter-CSR.....	365
Abbildung 85:	Relative Bedeutung der sieben Faktoren für die Dimension Wahrgenommene Mitarbeiter-CSR	366
Abbildung 86:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor Organisationale Transparenz	369
Abbildung 87:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor Organisationale Ethische Grundsätze	372
Abbildung 88:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor Organisationale Gerechtigkeit	375
Abbildung 89:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor Organisationales Engagement	378
Abbildung 90:	Konfirmatorische Faktorenanalyse erster Ordnung für die vier Faktoren der Wahrgenommenen Organisationalen-CSR	381
Abbildung 91:	Konfirmatorische Faktorenanalyse zweiter Ordnung für die Dimension Wahrgenommene Organisationale-CSR	383
Abbildung 92:	Relative Bedeutung der vier Faktoren für die Dimension Wahrgenommene Organisationale-CSR.....	384
Abbildung 93:	Konfirmatorische Faktorenanalyse erster Ordnung für die elf Faktoren der Wahrgenommenen Internen CSR	388
Abbildung 94:	Konfirmatorische Faktorenanalyse zweiter Ordnung für das Konstrukt Wahrgenommene Interne CSR mit elf Faktoren	391
Abbildung 95:	Relative Bedeutung der elf Faktoren für das Konstrukt Wahrgenommene Interne CSR	393
Abbildung 96:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor Affektives Organisationales Commitment	397

Abbildung 97:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor Normatives Organisationales Commitment	400
Abbildung 98:	Ergebnisse des Strukturmodells zum Einfluss der Wahrgenommenen Internen CSR auf das Affektive Organisationale Commitment und das Normative Organisationale Commitment.....	407
Abbildung 99:	Untersuchung des Vorliegens einer Mediation	408
Abbildung 100:	Direkte Wirkung aller Faktoren auf das Affektive Organisationale Commitment.....	412
Abbildung 101:	Direkte Wirkung aller Faktoren auf das Normative Organisationale Commitment.....	413
Abbildung 102:	Wirkung ohne des modellierten Third-Order-Konstrukts Wahrgenommene Interne CSR des Ursprungsmodells.....	416
Abbildung 103:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für die Determinante CSR-Erfahrung des Unternehmens.....	419
Abbildung 104:	Einfluss der Determinante auf die einzelnen Faktoren des Gesamtmodells.....	421
Abbildung 105:	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der ersten und zweiten Generation für den Faktor bzw. Moderator Glaubwürdigkeit der CSR.....	424
Abbildung 106:	Moderierende Wirkung der Glaubwürdigkeit der CSR (Affektives Organisationales Commitment).....	426
Abbildung 107:	Moderierende Wirkung der Glaubwürdigkeit der CSR (Normatives Organisationales Commitment)	428
Abbildung 108:	Einordnung des siebten Kapitels in den Gesamtkontext sowie Darstellung der Inhalte und Zwischenergebnisse	440
Abbildung 109:	Exemplarische Zuordnung der Faktoren der Untersuchung zu Carrolls CSR-Kategorisierung (1979, 1991)	455

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Wissenschaftliche Relevanz der Untersuchung.....	11
Tabelle 2:	Praktische Relevanz der Untersuchung.....	13
Tabelle 3:	Forschungsfragen der Untersuchung.....	18
Tabelle 4:	Begriffsverständnis der „Internen Corporate Social Responsibility“	40
Tabelle 5:	Definitionen der drei „Mind Sets“ nach Allen/Meyer (1990) und Meyer/Allen (1991) sowie deren Bedeutung für die Untersuchung	43
Tabelle 6:	Vorgehen zur Identifizierung relevanter Journal-Beiträge.....	51
Tabelle 7:	Forschungsbeiträge zur Verknüpfung von CSR und Organisationalem Commitment.....	77
Tabelle 8:	Identifizierte Faktoren aus den empirisch-einfachen und den empirisch-komplexen Studien zur Verknüpfung von CSR und Organisationalem Commitment.....	80
Tabelle 9:	Forschungsbeiträge zur Verknüpfung von Interner CSR und Organisationalem Commitment.....	92
Tabelle 10:	Identifizierte Faktoren aus den empirisch-einfachen Studien zur Verknüpfung von Interner CSR und Organisationalem Commitment	96
Tabelle 11:	Offizielle/Regulatorische Dokumente zur Konzeptionalisierung Interner CSR.....	142
Tabelle 12:	Forschungsbeiträge zur Konzeptionalisierung Interner CSR	151
Tabelle 13:	Identifizierte Faktoren aus dem offiziellen/regulatorischen und wissenschaftlichen Schrifttum	155
Tabelle 14:	Zusammenfassung der Aussagen der Europäischen Kommission (2001) und Ableitung der Faktoren der Dimension der Wahrgenommenen Mitarbeiter-CSR	159
Tabelle 15:	Zusammenfassung der Aussagen der DIN-ISO26000 (2011) und Ableitung der Faktoren der Dimension der Wahrgenommenen Organisationalen-CSR.....	161
Tabelle 16:	Zusammenfassung des Hypothesensystems der Untersuchung	209
Tabelle 17:	Begrifflichkeiten der Variablen eines Strukturgleichungsmodells	215

Tabelle 18:	Verfahrensvergleich zwischen dem kovarianzanalytischen und dem varianzanalytischen Ansatz.....	220
Tabelle 19:	Allgemeine Notation von Variablen in einem vollständigen Strukturgleichungsmodell	224
Tabelle 20:	Auswahl der üblichsten iterativen Schätzverfahren	227
Tabelle 21:	Anforderungen und Eigenschaften iterativer Schätzverfahren bei Strukturgleichungsmodellen.....	228
Tabelle 22:	Entscheidungskriterien zur Selektion der Korrespondenzregel	237
Tabelle 23:	Definitionsansätze der Reliabilität und Validität	244
Tabelle 24:	Zusammenfassung der anzuwendenden Gütekriterien für die vorliegende Untersuchung	265
Tabelle 25:	Ergebnisse des Harman Ein-Faktor-Test.....	334
Tabelle 26:	Exploratorische Faktorenanalyse für das Second-Order-Konstrukt Wahrgenommene Mitarbeiter-CSR.....	360
Tabelle 27:	Überprüfung der Diskriminanzvalidität für die Faktoren der Wahrgenommenen Mitarbeiter-CSR mittels Fornell/Larcker-Kriterium.....	363
Tabelle 28:	Chi-Quadrat-Differenztest für ein siebenfaktorielles und ein einfaktorielles Modell	364
Tabelle 29:	Exploratorische Faktorenanalyse für das Second-Order-Konstrukt Wahrgenommene Organisationale-CSR	379
Tabelle 30:	Überprüfung der Diskriminanzvalidität für die Faktoren der Wahrgenommenen Organisationalen-CSR mittels Fornell/Larcker-Kriterium.....	381
Tabelle 31:	Chi-Quadrat-Differenztest für ein vierfaktorielles und ein einfaktorielles Modell	382
Tabelle 32:	Exploratorische Faktorenanalyse für das Third-Order-Konstrukt Wahrgenommene Interne CSR.....	386
Tabelle 33:	Faktoren der Wahrgenommenen Internen CSR – Überprüfung der Diskriminanzvalidität mittels Fornell/Larcker-Kriterium.....	389
Tabelle 34:	Genesteter Modellvergleich als Nachweis der Third-Order-Struktur	390
Tabelle 35:	Endogene Variablen – Überprüfung der Diskriminanzvalidität mittels Fornell/Larcker-Kriterium	401

Tabelle 36:	Genesteter Modellvergleich als Nachweis der Diskriminanzvalidität.....	401
Tabelle 37:	Zusammenfassende Bewertung der Messmodelle der exogenen und endogenen Variablen nach den Kriterien der ersten und zweiten Generation	403
Tabelle 38:	Zusammenfassende Bewertung der Messmodelle der Determinante und des Moderators nach den Kriterien der ersten und zweiten Generation	425
Tabelle 39:	Zusammenfassung der Operationalisierung der einzelnen Faktoren mit detaillierten Quellenverweisen	437
Tabelle 40:	Ergebnisse der Hypothesenprüfung.....	448
Tabelle 41:	Clusterung der allgemeinen Kommentare nach Themen, Häufigkeit der Nennungen, Ranking und Hierarchieebene (mit/ohne Führungsverantwortung)	460
Tabelle 42:	Clusterung der optionalen Frage nach der sozialen Verantwortung des vorherigen Arbeitgebers nach Themen, Häufigkeit der Nennungen, Ranking und Hierarchieebene (mit/ohne Führungsverantwortung)	462

Abkürzungsverzeichnis

α	Cronbachs Alpha
χ^2	Chi-Quadrat
ADF	Asymptotically-Distribution-Free
AGFI	Adjusted-Goodness-of-Fit-Index
AGFI ^{kor}	Korrigierter Adjusted-Goodness-of-Fit-Index
AMOS	Analysis of Moment Structures
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CC	Corporate Citizenship
CFI	Comparative-Fit-Index
CSR	Corporate Social Responsibility
DEV	durchschnittlich erfasste Varianz
df	Degrees of Freedom (Freiheitsgrade)
d. h.	das heißt
E-Mail	Electronic Mail
et al.	et alii (und andere)
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
f^2	Effektstärke
f.	folgende
ff.	fortfolgende
FR	Faktorreliabilität
GFI	Goodness-of-Fit-Index
GFI ^{kor}	Korrigierter Goodness-of-Fit-Index
GLS	Generalized-Least-Squares
H	Hypothese

Hrsg.	Herausgeber
http	Hypertext Transfer Protocol
ITK	Item-to-Total-Korrelation
Jg.	Jahrgang
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
LISREL	Linear Structural Relationship Model
Mio.	Millionen
ML	Maximum-Likelihood
NFI	Normed-Fit-Index
NNFI	Non-Normed-Fix-Index
Nr.	Nummer
PLS	Partical-Least-Square
R ²	erklärte Varianz
RMSEA	Root-Mean-Square-Error-of-Approximation
S.	Seite
SGM	Strukturgleichungsmodell
SLS	Scale-Free-Least-Squares
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SRMR	Standardized-Root-Mean-Square-Residual
T	Target-Coefficient-Index
TLI	Tucker-Lewis-Index
u. a.	und andere
ULS	Unweighted-Least-Squares
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel