

Katharina Wurst

Zusammenarbeit in innovativen Multi-Team-Projekten

Mit einem Geleitwort
von Prof. Dr. Hans Georg Gemünden

Deutscher Universitäts-Verlag

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XVII
Tabellenverzeichnis	XIX
Abkürzungsverzeichnis	XXIII
Theorie	1
A. Einleitung und Motivation	1
I. Zusammenarbeit als kritischer Erfolgsfaktor in Multi-Team-Projekten ..	1
II. Ziele der Arbeit	3
III. Aufbau der Arbeit	4
B. Theoretische Grundlagen	7
I. Grundlegende Begriffe	7
1. Innovation	7
2. Projekte	7
3. Teams	8
4. Multi-Team-Projekte	12
II. Wissenschaftliche Ansätze zur Zusammenarbeit zwischen Gruppen	17
1. Intergroup Relations	18
a) Theoretische Grundlagen	18
(1) Definitionen	18
(2) Theorie der sozialen Identität und Selbstkategorisierungstheorie	20
b) Intergruppenbeziehungen in Organisationen – Einflussgrößen und Auswirkungen	22
(1) Determinanten von Intergruppenbeziehungen	22
(2) Gruppeninterne vs. -externe Beziehungen	24
(3) Intergruppenkonflikte und Konfliktmanagement	27
(4) Intergruppenbeziehungen und Effektivität	30

c) Implikationen des Intergroup Relations-Ansatzes für diese Arbeit	31
2. Schnittstellenmanagement -	
Zusammenarbeit zwischen funktionalen Abteilungen	34
a) Gründe für den Integrationsbedarf	35
b) Beschreibung und Messung der Zusammenarbeit zwischen Abteilungen	37
(1) Integration	40
(2) Konflikte	41
c) Erfolgswirkungen der Zusammenarbeit zwischen Abteilungen	43
(1) Erfolgswirkung der Integration	43
(2) Erfolgswirkung von Konflikten	44
(3) Optimaler Grad der Zusammenarbeit	45
d) Integrationsbarrieren	46
(1) Soziokulturelle Barrieren zwischen Abteilungen	47
(2) Barrieren aus dem organisatorischen Kontext	48
e) Integrationsmechanismen	49
f) Implikationen des Schnittstellenmanagements für diese Arbeit ..	53
3. Boundary Spanning von Teams	55
a) Grundannahmen	56
b) Beschreibung und Messung von Boundary Spanning-Aktivitäten von Teams	57
(1) Inhalt der Außenaktivitäten von Teams	57
(2) Akteure beim Boundary Spanning	60
c) Einflussgrößen auf das Boundary Spanning von Teams	60
(1) Teambesetzung	61
(2) Informationstechnologie	62
d) Teaminterne vs. teamexterne Aktivitäten	63
e) Erfolgswirkung des Boundary Spanning von Teams	65
f) Implikationen des Boundary Spanning-Ansatzes für diese Arbeit	68
4. Zusammenfassende Würdigung	71

C. Modell der Zusammenarbeit in Multi-Team-Projekten:

Der Bezugsrahmen der Untersuchung	74
I. Modellkonstrukte	77
1. Teamergebnis	77
a) Qualität	78
b) Kosteneinhaltung	78
c) Zeiteinhaltung	79
d) Arbeitszufriedenheit	79
e) Lernerfolg	80
f) Gesamterfolg	81
2. Teamübergreifende Zusammenarbeit	81
a) Integration mit anderen Teams	83
(1) Integrationsbedarf	83
(2) Mittel zur Integration mit anderen Teams	85
b) Konflikte zwischen Teams	88
c) Commitment zwischen Teams	91
3. Teaminterne Zusammenarbeit	92
a) Kommunikation	93
b) Koordination	93
c) Gegenseitige Unterstützung	94
d) Arbeitsnormen (Engagement)	94
e) Ausgewogenheit der Beiträge	94
f) Kohäsion	95
4. Teamführung	96
a) Management der Aufgabe	99
b) Management der Grenzen	100
c) Management der Leistung	101
d) Führung i.e.S.	102

II. Wirkungszusammenhänge	104
1. Der Einfluss der teamübergreifenden Zusammenarbeit auf das Teamergebnis	104
a) Der Einfluss der Integration mit anderen Teams auf das Teamergebnis	104
b) Der Einfluss von Konflikten zwischen Teams auf das Teamergebnis	106
c) Der Einfluss von Commitment zum Projekt auf das Teamergebnis	109
2. Der Einfluss der teaminternen Zusammenarbeit auf das Teamergebnis	111
3. Der Zusammenhang zwischen teamübergreifender und teaminterner Zusammenarbeit	115
4. Der Einfluss der Teamführung auf die teamübergreifende Zusammenarbeit	118
a) Der Einfluss der Teamführung auf die Integration mit anderen Teams	118
b) Der Einfluss der Teamführung auf Konflikte zwischen Teams	119
c) Der Einfluss der Teamführung auf das Commitment zum Projekt	120
5. Der Einfluss der Teamführung auf die teaminterne Zusammenarbeit	121
Empirie	124
D. Methodik der empirischen Untersuchung	124
I. Untersuchungsdesign	124
1. Untersuchungsgegenstand	124
2. Erhebungsmethode	125
3. Gang der Datenerhebung	127
II. Datenmaterial	128
1. Realisierte Stichprobe	128
2. Aggregation der Daten	132

III. Messung der Konstrukte des Bezugsrahmens	133
1. Methodische Grundlagen	133
2. Variablen des Teamergebnisses	135
3. Variablen der teamübergreifenden Zusammenarbeit	139
4. Komponenten der teaminternen Zusammenarbeit	141
5. Variablen der Teamführung	144
6. Diskriminanzvalidität der Prozessvariablen	146
E. Empirische Befunde zum Bezugsrahmen	148
I. Analysen zu den Globalhypothesen	149
1. Analysen bezogen auf das Fremdurteil zum Teamergebnis	149
2. Analysen bezogen auf das Eigenurteil zum Teamergebnis	151
3. Analysen zu den Zusammenhängen der Teamführung und Zusammenarbeit	154
II. Analysen zu den Detailhypothesen	155
1. Analysen bezogen auf das Fremdurteil zum Teamergebnis	156
2. Analysen bezogen auf das Eigenurteil zum Teamergebnis	158
3. Analysen zur Teamführung und Zusammenarbeit	161
4. Analysen zum Zusammenhang zwischen teaminterner und teamübergreifender Zusammenarbeit	162
F. Weitere Analysen	164
I. Zusammenhänge im Zeitverlauf des Projekts	164
1. Mittelwertvergleiche und Korrelationsanalysen	164
2. Wahrnehmungsunterschiede zwischen den Beurteilergruppen in beiden Projektphasen	166
3. Der Einfluss der Zusammenarbeit auf das Teamergebnis differen- ziert nach Projektphasen	168
II. Der Einfluss der teamübergreifenden Zusammenarbeit auf das Teamergebnis in Abhängigkeit von der Vernetzung der Teams	171
III. Überprüfung eines kurvilinearen Zusammenhangs zwischen Konflikten und Teamergebnis	173

G. Zusammenfassung und Implikationen der Untersuchung	178
I. Zusammenfassende Darstellung der Befunde	178
II. Implikationen der Untersuchung	181
1. Implikationen für die Praxis	181
2. Implikationen für die Forschung	182
Literaturverzeichnis	185