

Inhaltsübersicht

Teil I: Einleitung	1
1 Einführung in die Thematik	1
2 Zielsetzung	5
3 Gang der Untersuchung.....	7
Teil II: Beschreibung und Erklärung des Teamproblems	17
4 Inhalt und Relevanz des Teamproblems	17
5 Integrierter Ansatz zur Erklärung des Teamproblems	53
Teil III: Modell zur Ableitung von Gestaltungsprinzipien	103
6 Das Gesamtmodell im Überblick	103
7 Ableitung von Gestaltungselementen zur Bewältigung des Teamproblems.....	118
8 Klassifikation teamspezifischer Rahmenbedingungen.....	195
9 Gestaltungsprinzipien als Ergebnis der Integration alternativer Gestaltungselemente in den situativen Gestaltungsrahmen	201
Teil IV: Zusammenfassung, Reflexion und Ausblick	209
10 Thesenartige Zusammenstellung der wesentlichen Forschungsergebnisse	209
11 Kritische Würdigung der Forschungsergebnisse	211

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	XVII
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Teil I: Einleitung	1
1 Einführung in die Thematik	1
2 Zielsetzung	5
2.1 Ableitung kontextabhängiger Gestaltungsprinzipien zur Bewältigung des Teamproblems als inhaltliche Zielsetzung der Arbeit.....	5
2.2 Integration von Rational-Choice-Ansätzen und verhaltenswissenschaftlichen Ansätzen als Instrument zur Erreichung der inhaltlichen Zielsetzung	5
3 Gang der Untersuchung	7
3.1 Beschreibung der Vorgehensweise.....	7
3.2 Metatheoretische Einordnung der Vorgehensweise	10
3.2.1 Überblick	10
3.2.2 Erkenntnistheoretischer Standpunkt	11
3.2.3 Wissenschaftstheoretischer Standpunkt.....	14
3.2.3.1 Wissenschaftsverständnis	15
3.2.3.2 Forschungsprogramm	16
Teil II: Beschreibung und Erklärung des Teamproblems.....	17
4 Inhalt und Relevanz des Teamproblems	17
4.1 Überblick	17
4.2 Das Teamproblem in der unternehmerischen Praxis	17

4.2.1	Teamarbeit als relevante Organisationsstruktur	17
4.2.1.1	Zu dem Begriff „Team“	17
4.2.1.2	Die analytische Perspektive: Überblick über organisationstheoretische Konzepte von Teamarbeit	22
4.2.1.3	Die empirische Perspektive: Historische Entwicklung und aktuelle Relevanz von Teamarbeit in der unternehmerischen Praxis	26
4.2.2	Trittbrettfahrerverhalten als relevantes Führungsproblem	28
4.2.2.1	Überblick über strukturelle Probleme bei Teamarbeit	28
4.2.2.2	Kooperation unter Individuen.....	30
4.2.2.2.1	Zu dem Begriff „Kooperation“.....	30
4.2.2.2.2	Soziale Dilemmata der Kooperation.....	36
4.2.2.3	Trittbrettfahrerverhalten und Kooperation bei Teamarbeit	38
4.2.2.4	Die analytische Perspektive: Trittbrettfahrerverhalten bei privaten und öffentlichen Gütern.....	41
4.2.2.5	Die empirisch Perspektive: Zur Relevanz von Trittbrettfahrerverhalten bei Teamarbeit in der unternehmerischen Praxis.....	45
4.2.3	Zwischenfazit.....	49
4.3	Exkurs: Zur Notwendigkeit von Anreizsystemen in der marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung	49
5	Integrierter Ansatz zur Erklärung des Teamproblems	53
5.1	Gruppenforschung – Ein Überblick.....	53
5.1.1	Klassifizierung unterschiedlicher Forschungsrichtungen	53
5.1.2	Theoriedefizite bei der Behandlung des Teamproblems	56
5.2	Erklärungsansätze der Rational-Choice-Theorie.....	58
5.2.1	Begriffsdefinition und Einordnung des Forschungsprogramms	58
5.2.2	Einordnung des Teamproblems in Erklärungsansätze der Rational-Choice-Theorie	62
5.2.3	Risiko als vertragsrelevantes Bindeglied zwischen Mitarbeiter und Unternehmung	69

5.3	Verhaltenswissenschaftliche Erklärungsansätze	71
5.3.1	Begriffsdefinition und Einordnung des Forschungsprogramms.....	71
5.3.2	Einordnung des Teamproblems in verhaltenswissenschaftliche Erklärungsansätze	73
5.3.3	Motivation als verhaltenstheoretisches Bindeglied zwischen Mitarbeiter und Unternehmung	74
5.4	Zusammenführung traditionell getrennter Erklärungsansätze menschlichen Handelns	78
5.4.1	Zur Notwendigkeit der Erweiterung traditioneller Erklärungsansätze menschlichen Handelns	78
5.4.1.1	Erklärungsgehalt traditioneller Ansätze – Eine kritische Beurteilung	78
5.4.1.2	Problembezogene Integration alternativer Erklärungsansätze als möglicher Lösungsweg	81
5.4.2	Situative Rationalität: Plattform zur Integration von Rational- Choice-Ansätzen und verhaltenswissenschaftlichen Ansätzen	84
5.4.2.1	Rationalität und Menschenbild - Eckpfeiler sozialwissenschaftlicher Erklärungsansätze	84
5.4.2.2	Zur Konsistenz zwischen Zweckrationalität und situativer Rationalität.....	92
5.4.3	Das Modell von Frey als Anwendungsfall einer integrierten Forschung.....	92
5.4.3.1	Die inhaltliche Perspektive: Zusammenspiel zwischen Motivation und Intervention	92
5.4.3.1.1	Auswirkung externer Eingriffe auf die intrinsische Motivation	93
5.4.3.1.2	Intrinsische Motivation und Tritt Brett Fahrer Verhalten	97
5.4.3.2	Die metatheoretische Perspektive: Problembezogene Integration alternativer Erklärungsansätze	99
5.4.4	Das Teamproblem aus Sicht eines integrierten Erklärungsansatzes.....	100

Teil III: Modell zur Ableitung von Gestaltungsprinzipien	103
6 Das Gesamtmodell im Überblick	103
6.1 Modellbeschreibung	103
6.2 Einordnung und Abgrenzung des Modells aus Unternehmenssicht.....	105
6.2.1 Das Gestaltungsmodell aus Sicht eines teamorientierten Anreizsystems.....	105
6.2.1.1 Überblick	105
6.2.1.2 Definition eines teamorientierten Anreizsystems.....	106
6.2.1.3 Funktionen eines teamorientierten Anreizsystems	107
6.2.1.4 Anforderungen an ein teamorientiertes Anreizsystem	108
6.2.1.5 Inhalt eines teamorientierten Anreizsystems	109
6.2.2 Das Gestaltungsmodell aus Sicht der Gesamtunternehmensstrategie	110
6.3 Einordnung und Abgrenzung des Modells aus forschungstheoretischer Sicht.....	112
7 Ableitung von Gestaltungselementen zur Bewältigung des Teamproblems	118
7.1 Überblick	118
7.2 Wirkungszusammenhang zwischen einzelnen Gestaltungselementen und dem Teamproblem	119
7.2.1 Überwachung und Sanktionierung.....	119
7.2.1.1 Fremdkontrolle und das Teamproblem.....	120
7.2.1.2 Selbstkontrolle und das Teamproblem	123
7.2.1.2.1 Selbstkontrolle auf Basis impliziter Verträge	123
7.2.1.2.2 Selbstkontrolle auf Basis expliziter Verträge	130
7.2.1.3 Relative Bewertung von Überwachungs- und Sanktionsmechanismen im Hinblick auf das Teamproblem	131
7.2.1.3.1 Fremdkontrolle versus Selbstkontrolle	131
7.2.1.3.2 Explizite versus implizite Kontrollbeziehung	132
7.2.1.4 Zur Bedeutung der Aufgabenkomplexität bei dem Einsatz von Kontrollmechanismen.....	135
7.2.2 Entlohnung.....	136

7.2.3	Zufällige Sanktionierung	145
7.2.4	Tournaments	148
7.2.5	Kommunikation	150
7.2.5.1	Zur Zweckmäßigkeit von Kommunikation	150
7.2.5.2	Kooperationsfördernde Wirkung von Kommunikation im Rahmen des Teamproblems.....	151
7.2.5.3	Praktische Ansatzpunkte für ein Kommunikationsmanagement zur Bewältigung des Teamproblems	157
7.2.5.3.1	Kommunikation zur Informationsübermittlung.....	157
7.2.5.3.2	Kommunikation zur gegenseitigen Verständigung.....	159
7.2.6	Vertrauen	162
7.2.6.1	Zur Zweckmäßigkeit von Vertrauen.....	162
7.2.6.2	Kooperationsfördernde Wirkung von Vertrauen im Rahmen des Teamproblems	164
7.2.6.3	Praktische Ansatzpunkte für ein Vertrauensmanagement zur Bewältigung des Teamproblems	172
7.2.7	Emotionen und Erwartungen	174
7.2.8	Berufliche Sozialisation.....	180
7.2.9	Zwischenfazit.....	186
7.2.10	Exkurs: Verhandlungen und das Teamproblem.....	187
7.3	Wirkungszusammenhang zwischen den Gestaltungselementen untereinander	189
8	Klassifikation teamspezifischer Rahmenbedingungen	195
8.1	Der situative Gestaltungsrahmen – Vier idealtypische Teamtypen.....	195
8.2	Zur Erfassung der Klassifikationskriterien in der unternehmerischen Praxis	198
9	Gestaltungsprinzipien als Ergebnis der Integration alternativer Gestaltungselemente in den situativen Gestaltungsrahmen	201
9.1	Überblick	201

9.2 Typ I: Instrumentell-strategischer Handlungsgrundsatz und niedrige Aufgabenkomplexität	203
9.3 Typ II: Instrumentell-strategischer Handlungsgrundsatz und hohe Aufgabenkomplexität	204
9.4 Typ III: Verständigungsorientierter Handlungsgrundsatz und niedrige Aufgabenkomplexität	205
9.5 Typ IV: Verständigungsorientierter Handlungsgrundsatz und hohe Aufgabenkomplexität	207
9.6 Zwischenfazit.....	208
 Teil IV: Zusammenfassung, Reflexion und Ausblick	209
10 Thesenartige Zusammenstellung der wesentlichen Forschungsergebnisse	209
11 Kritische Würdigung der Forschungsergebnisse	211
 Literaturverzeichnis	215