

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	5
INHALTSVERZEICHNIS	7
ZUSAMMENFASSUNG	15
ABSTRACT	17
A) EINLEITUNG	19
B) THEORETISCHER HINTERGRUND	27
1. INNOVATION UND INNOVATIVES VERHALTEN IN TEAMS	27
1.1 BEDEUTUNGSKLÄRUNG DES BEGRIFFS „INNOVATION“	27
1.2 STRÖMUNGEN UND PERSPEKTIVEN DER INNOVATIONSFORSCHUNG	32
1.3 ENTWICKLUNG VON INNOVATIONEN	34
1.3.1 DEFINITION INNOVATIVEN VERHALTENS	35
1.3.2 DIMENSIONEN UND VERLAUF DES INNOVATIONSPROZESSES	36
1.3.2.1 Ideen-Generierung	38
1.3.2.2 Ideen-Bewerbung	40
1.3.2.3 Ideen-Realisierung	41
1.3.3 MESSUNG INNOVATIVEN VERHALTENS	42
1.3.4 PRÄDIKTOREN INNOVATIVEN VERHALTENS	46
1.4 ENTWICKLUNG VON INNOVATIONEN ALS TEAMLEISTUNG	47
1.5 RESÜMEE HINSICHTLICH FORSCHUNG ZU INNOVATION UND INNOVATIVEM VERHALTEN IN TEAMS	50
2. DIVERSITÄT IN ARBEITSTEAMS	51
2.1 BEGRIFFSBESTIMMUNG VON DIVERSITÄT	51
2.2 THEORETISCHE FORSCHUNGSZUGÄNGE	52
2.2.1 SOZIALE KATEGORISIERUNGSPERSPEKTIVE	52
2.2.2 INFORMATIONS- UND ENTSCHEIDUNGSFINDUNGSPERSPEKTIVE	53
2.2.3 IMPLIKATIONEN FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT IN HETEROGENEN TEAMS AUS SICHT DER SOZIALEN KATEGORISIERUNGSPERSPEKTIVE UND DER INFORMATIONS- UND ENTSCHEIDUNGSFINDUNGSPERSPEKTIVE	53
2.3 KONZEPTIONEN VON DIVERSITÄT IN TEAMS	55
2.4 EFFEKTE VON DIVERSITÄT AUF DIE TEAMPERFORMANZ	60

2.4.1	FORSCHUNG AUF BASIS DER DISPERSIONSTHEORIE	60
2.4.2	IDENTITÄTSDIVERSITÄT	61
2.4.2.1	Forschungsbefunde zu Aspekten demographischer Diversität	62
2.4.2.2	Forschungsbefunde zu Aspekten informationeller Diversität	64
2.4.3	KOGNITIVE DIVERSITÄT	65
2.4.3.1	Wandel des Stellenwerts kognitiver Diversität in der Forschung	65
2.4.3.2	Forschungsbefunde zu kognitiver Diversität	67
2.5	EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN DIVERSITÄT UND PERFORMANZ	69
2.5.1	WECHSELWIRKUNG VON DIVERSITÄTASPEKTEN ALS EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE PERFORMANZ	70
2.5.2	MEDIIERENDE UND MODERIERENDE EINFLUSSFAKTOREN	70
2.6	RESÜMEE HINSICHTLICH FORSCHUNG ZU DIVERSITÄT IN TEAMS	73
3.	TEAMLERNEN	75
3.1	LERNEN IN TEAMS	76
3.1.1	DEFINITION VON TEAMLERNEN	78
3.1.2	KONZEPTE VON LERNEN IN GRUPPEN	81
3.2	TEAMLERNVERHALTEN	87
3.2.1	BEGRIFFSBESTIMMUNG VON TEAMLERNVERHALTEN	88
3.2.2	WISSENSENTWICKLUNG IN TEAMS	90
3.2.2.1	Informationserwerb	91
3.2.2.2	Wissensaustausch	92
3.2.2.3	Wissensgenerierung	93
3.2.3	REFLEXIVES VERHALTEN IN TEAMS	95
3.2.3.1	Bedeutung von reflexivem Verhalten in Teams	95
3.2.3.2	Forschungsbefunde zu Teamreflexion	96
3.2.4	FAZIT HINSICHTLICH TEAMLERNVERHALTEN	98
3.3	MENTALE MODELLE IN TEAMS	100
3.3.1	TEAM MENTAL MODEL	101
3.3.1.1	Definition, Funktion und Inhalt eines Team Mental Models	102
3.3.1.2	Entwicklung eines Team Mental Models	104
3.3.1.3	Forschungsbefunde zu Team Mental Model	105
3.3.2	GETEILTE VISION IN TEAMS	108
3.3.2.1	Bedeutung einer geteilten Vision im Team	108
3.3.2.2	Forschungsbefunde zu geteilten Visionen	109
3.3.3	FAZIT HINSICHTLICH FORSCHUNG ZU MENTALEN MODELLEN IN TEAMS	111
3.4	RESÜMEE ZUR BEDEUTUNG DES TEAMLERNVERHALTENS UND DES MENTALEN MODELLS IM TEAM FÜR DEN INNOVATIONSPROZESS	111
4.	RELEVANZ VON DIVERSITÄT, LERNVERHALTEN UND MENTALEN MODELLEN FÜR INNOVATIVES VERHALTEN IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS	113

4.1 BEDEUTUNG VON TEAMARBEIT IN UNTERNEHMENSBERATUNGEN	113
4.2 DIVERSITÄT UND INNOVATIVE PERFORMANZ IN UNTERNEHMENSBERATUNGEN	115
4.3 LERNEN IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS	116
4.4 MODERIERENDER EINFLUSS AUF DIE ARBEIT IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS	119
C) FORSCHUNGSZIEL, FORSCHUNGSFRAGE UND EMPIRISCHE UMSETZUNG	121
1. THEORETISCHES FORSCHUNGSMODELL	121
2. FORSCHUNGSZIELE UND FORSCHUNGSFRAGEN	125
2.1 KERNZIEL	125
2.2 TEILZIELE	127
3. EMPIRISCHE UMSETZUNG DES FORSCHUNGSZIELS	129
3.1 RELEVANTE LEISTUNGSBEZOGENE ASPEKTE VON DIVERSITÄT UND INNOVATIVEM VERHALTEN IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS (TEILZIEL A)	129
3.2 AUSPRÄGUNGEN DES TEAMLERNVERHALTENS, DER ENTWICKLUNG EINES TEAM MENTAL MODELS UND DES INNOVATIVEN VERHALTENS IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS, DIE ZU INNOVATIONEN FÜHREN KÖNNEN (TEILZIEL B)	132
3.3 ZUSAMMENHANG VON DIVERSITÄT, TEAMLERNVERHALTEN UND MENTALEM MODELL IM TEAM MIT INNOVATIVEM VERHALTEN IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS (KERNZIEL)	135
D) EMPIRISCHE STUDIEN	141
1. RELEVANTE LEISTUNGSBEZOGENE ASPEKTE VON DIVERSITÄT UND INNOVATIVEM VERHALTEN IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS	141
1.1 FORSCHUNGSFRAGEN	141
1.2 METHODE	142
1.2.1 TEILNAHME VON EXPERTEN AUS WISSENSCHAFT UND PRAXIS	144
1.2.2 AUF EINANDER AUFBAUENDE ERHEBUNGSRUNDEN	145
1.2.3 INPUTBASIERTE FRAGEBÖGEN ALS ERHEBUNGSINSTRUMENT	145
1.2.4 INHALTLICHE UND DESKRIPTIVE ANALYSE	149
1.3 ERGEBNISSE	151
1.3.1 WICHTIGE KOMPONENTEN, DIE DEN INNOVATIONSPROZESS IN UNTERNEHMENSBERATUNGSPROJEKTEN CHARAKTERISIEREN	152
1.3.1.1 Kennzeichen von Innovation im Kontext von Unternehmensberatungsprojekten	152

1.3.1.2	Kennzeichen innovativen Verhaltens in Unternehmensberatungsteams	153
1.3.1.3	Förderung innovativen Verhaltens in Unternehmensberatungsteams	155
1.3.2	WICHTIGE KOMPONENTEN HINSICHTLICH DIVERSITÄT IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS	158
1.3.2.1	Aspekte von Diversität als Einflussfaktoren auf die Performanz	158
1.3.2.2	Chancen und Risiken von Diversität für die Performanz	162
1.3.3	AKTIVITÄTEN, UM CHANCEN VON DIVERSITÄT ZUR VERBESSERUNG DER PERFORMANZ ZU NUTZEN UND RISIKEN ZU MINDERN	162
1.3.4	VERGLEICH: FÖRDERUNG INNOVATIVEN VERHALTENS UND UMGANG MIT DIVERSITÄT	168
1.4	FAZIT ZU RELEVANTEN LEISTUNGSBEZOGENEN ASPEKTEN VON DIVERSITÄT UND INNOVATIVEM VERHALTEN IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS IM HINBLICK AUF WEITERE UNTERSUCHUNGSSCHRITTE	171
2.	AUSPRÄGUNGEN DES TEAMLERNVERHALTENS, DER ENTWICKLUNG EINES TEAM MENTAL MODELS UND DES INNOVATIVEN VERHALTENS IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS, DIE ZU INNOVATIONEN FÜHREN KÖNNEN	173
2.1	FORSCHUNGSFRAGEN	173
2.2	METHODE	174
2.2.1	INTERVIEWS MIT UNTERNEHMENSBERATERN INNOVATIVER PROJEKTE	174
2.2.2	RETROSPEKTIVER BERICHT EINES INNOVATIVEN BERATUNGSPROJEKTS	175
2.2.3	INTERVIEWLEITFADEN	176
2.2.4	STRUKTURIERTE QUALITATIVE INHALTSANALYSE UND HÄUFIGKEITSAUSWERTUNG	177
2.3	ERGEBNISSE	179
2.3.1	CHARAKTERISTIKA INNOVATIVER PROJEKTE IN UNTERNEHMENSBERATUNGEN	179
2.3.2	CHARAKTERISTIKA VON TEAMPROZESSEN IN UNTERNEHMENSBERATUNGSPROJEKTEN, DIE ZU INNOVATIONEN FÜHREN	180
2.3.2.1	Charakteristika des Lernverhaltens in Teams	187
2.3.2.2	Charakteristika der Entwicklung eines TMMs	190
2.3.2.3	Charakteristika innovativen Verhaltens in Teams	190
2.4	FAZIT ZU AUSPRÄGUNGEN DES TEAMLERNVERHALTENS, DER ENTWICKLUNG EINES TMMs UND INNOVATIVEN VERHALTENS IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS, DIE ZU INNOVATIONEN FÜHREN KÖNNEN, HINSICHTLICH WEITERER FORSCHUNGSSCHRITTE	192
3.	ZUSAMMENHANG VON DIVERSITÄT, TEAMLERNVERHALTEN UND MENTALEM MODELL IM TEAM MIT INNOVATIVEM VERHALTEN IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS	195
3.1	FORSCHUNGSFRAGE	195
3.2	HYPOTHESEN	196
3.3	METHODE	197

3.3.1	BESCHREIBUNG DER TEILNEHMENDEN TEAMS VON UNTERNEHMENSBERATERN	197
3.3.1.1	Aspekte demographischer Diversität	199
3.3.1.2	Aspekte informationeller Diversität	202
3.3.1.3	Angaben zum Projekt	206
3.3.2	VORGEHENSWEISE ZUR REALISIERUNG DES KERNZIELS	208
3.3.3	ENTWICKLUNG DES FRAGEBOGENS	210
3.3.3.1	Beschreibung der Testgruppe studentischer Unternehmensberater	211
3.3.3.2	Vorgehensweise zur Pilotierung des Fragebogens	211
3.3.3.3	Inhalte des Fragebogens	213
3.3.3.4	Überprüfung der Reliabilität und Verständlichkeit	216
3.3.3.5	Reliabilität und Inhaltsvalidität des pilotierten Fragebogens	216
3.3.4	FRAGEBOGEN	218
3.3.5	ANALYSESCHRITTE	220
3.3.5.1	Reliabilität, Validität und deskriptive Statistik	220
3.3.5.2	Diversitätsbestimmung	220
3.3.5.3	Ermittlung von Teamclustern und Varianzanalyse	226
3.3.5.4	Mehrebenenanalyse	226
3.4	ERGEBNISSE	229
3.4.1	RELIABILITÄT, VALIDITÄT UND DESKRIPTIVE STATISTIK	229
3.4.1.1	Faktoren und Reliabilität	229
3.4.1.2	Mittelwert, Standardabweichung und Korrelationen	234
3.4.2	VARIANZ IM LERNVERHALTEN, MENTALEN MODELL UND INNOVATIVEN VERHALTEN UNTERSCHIEDLICH HETEROGENER TEAMCLUSTER	242
3.4.2.1	Differenzierbare Gruppen unterschiedlich heterogener Unternehmensberatungsteams	242
3.4.2.2	Vergleich zwischen Gruppen von Unternehmensberatungsteams unterschiedlicher Diversitätsausprägung hinsichtlich Lernverhalten, mentalem Modell und innovativem Verhalten	243
3.4.3	VARIANZUNTERSCHIEDE INNOVATIVEN VERHALTENS INNERHALB UND ZWISCHEN TEAMS UNTER BERÜCKSICHTIGUNG VON PRÄDIKTOREN DER INDIVIDUAL- UND DER TEAM-EBENE	246
3.4.3.1	Eignung der Daten für eine Mehrebenenanalyse	246
3.4.3.2	Zusammenhang zwischen den Individual-Ebenen-Prädiktoren Teamlernverhalten und mentales Modell im Team sowie dem Team-Ebenen-Prädiktor Diversität mit innovativem Verhalten	247
3.5	FAZIT ZUM ZUSAMMENHANG VON DIVERSITÄT, TEAMLERNVERHALTEN UND MENTALEM MODELL IM TEAM MIT INNOVATIVEM VERHALTEN IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS	258
D)	DISKUSSION	259
1.	RELEVANTE LEISTUNGSBEZOGENE ASPEKTE VON DIVERSITÄT UND INNOVATIVEM VERHALTEN IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS (TEILZIEL A)	259

1.1 WICHTIGE KOMPONENTEN, DIE DEN INNOVATIONSPROZESS IN UNTERNEHMENSBERATUNGSPROJEKTEN CHARAKTERISIEREN	259
1.2 WICHTIGE KOMPONENTEN HINSICHTLICH DIVERSITÄT IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS	263
1.3 AKTIVITÄTEN ZUR FÖRDERUNG INNOVATIVEN VERHALTENS UND ZUM UMGANG MIT DIVERSITÄT	265
2. AUSPRÄGUNGEN DES TEAMLERNVERHALTENS, DER ENTWICKLUNG EINES TEAM MENTAL MODELS UND INNOVATIVEN VERHALTENS IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS, DIE ZU INNOVATIONEN FÜHREN KÖNNEN (TEILZIEL B)	269
2.1 CHARAKTERISTIKA DES TEAMLERNVERHALTENS	270
2.2 CHARAKTERISTIKA DER ENTWICKLUNG EINES TEAM MENTAL MODELS	272
2.3 CHARAKTERISTIKA INNOVATIVEN VERHALTENS	272
3. ZUSAMMENHANG VON DIVERSITÄT, TEAMLERNVERHALTEN UND MENTALEM MODELL IM TEAM MIT INNOVATIVEM VERHALTEN IN UNTERNEHMENSBERATUNGSTEAMS (KERNZIEL)	275
3.1 RELIABILITÄT, VALIDITÄT UND DESKRIPTIVE STATISTIK	275
3.1.1 RELIABILITÄT	276
3.1.2 VALIDITÄT	276
3.1.3 DESKRIPTIVE STATISTIK	278
3.2 VARIANZ IM LERNVERHALTEN, MENTALEN MODELL UND INNOVATIVEN VERHALTEN UNTERSCHIEDLICH HETEROGENER TEAMCLUSTER	280
3.3 VARIANZUNTERSCHIEDE INNOVATIVEN VERHALTENS INNERHALB UND ZWISCHEN TEAMS UNTER BERÜCKSICHTIGUNG VON PRÄDIKTOREN DER INDIVIDUAL- UND DER TEAM-EBENE	282
3.3.1 KONTROLLVARIABLEN	282
3.3.2 TEAMLERNVERHALTEN	284
3.3.3 MENTALES MODELL IM TEAM	285
3.3.4 DIVERSITÄT	286
3.3.5 INTERAKTIONEN	291
E) RESÜMEE UND AUSBLICK	293
1. ZUSAMMENFASSENDE SYNTHESE DER FORSCHUNGSERGEBNISSE	293
2. DISKUSSION DER METHODEN UND IMPLIKATIONEN FÜR DIE WEITERE FORSCHUNG	297
2.1 LITERATURANALYSE	297
2.2 DELPHI-METHODE	298

2.3 INTERVIEWS	299
2.4 QUANTITATIVE FRAGEBOGENERHEBUNG	300
3. IMPLIKATIONEN FÜR DIE PRAXIS WISSENSINTENSIVER DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN	303
LITERATUR	309
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	333
TABELLENVERZEICHNIS	335
FORMELVERZEICHNIS	337
ANHANG	339