

Please quote as: Kissel, D.; Ohly, S.; Ebel, P. & Leimeister, J. M. (2014): Experimentelle Überprüfung des Effekts von Diversitätsüberzeugungen in Arbeitsteams auf innovative Leistung. In: G-Forum, Oldenburg.

Experimentelle Überprüfung des Effekts von Diversitätsüberzeugungen in Arbeitsteams auf innovative Leistung

Dorothea Kissel, Universität Kassel, Wirtschaftspsychologie

Sandra Ohly, Universität Kassel, Wirtschaftspsychologie

Philipp Ebel, Universität Kassel, Wirtschaftsinformatik

Jan.Marco Leimeister, Universität Kassel, Wirtschaftsinformatik

Korrespondenzadresse: dorothea.kissel@uni-kassel.de

Experimentelle Überprüfung des Effekts von Diversitätsüberzeugungen in Arbeitsteams auf innovative Leistung

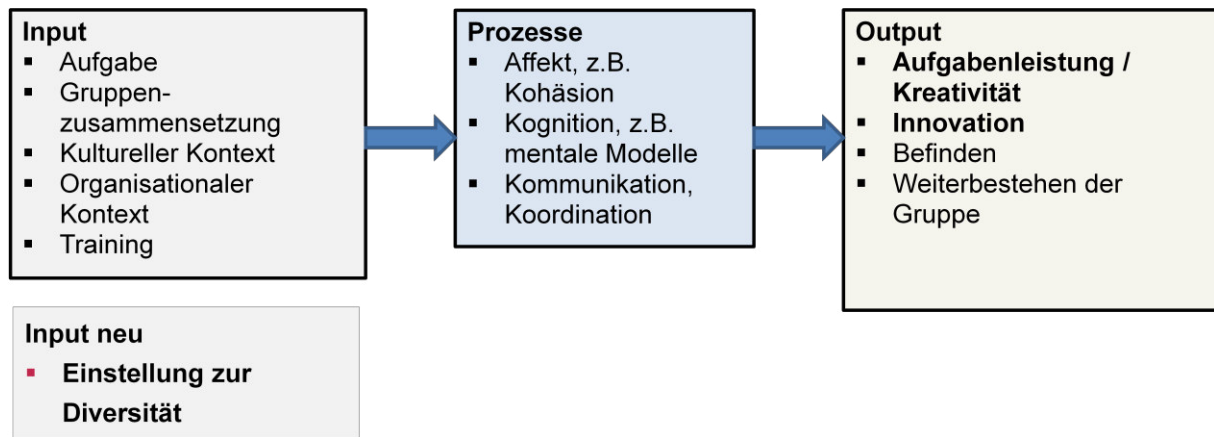
1. Problemstellung

Organisationen nutzen zunehmend bereichsübergreifende Arbeitsgruppen und Projektteams, um innovationsbezogene Fragestellungen zu bearbeiten. So werden beispielsweise Mitarbeiter und Kunden von Organisationen, die nicht der Forschungs- und Entwicklungsabteilung angehören, in den Innovationsprozess integriert (Reichwald & Piller, 2009), da diese Wissen und Erfahrung über produktbezogene Defizite, Mängel oder Eigenschaften besitzen. Im Zuge dieser Öffnung des Innovationsprozesses ergeben sich Arbeitsgruppen, die in Bezug auf Ihr Vorwissen divers in aufgabenbezogenen Merkmalen sind. Im Arbeitsalltag zeigt sich, dass damit häufig auch Diversität in Oberflächenmerkmalen wie z.B. Alter, Geschlecht usw. einhergeht (z.B. Philipps, 2003, Williams & O'Reilly, 1998). Diverse Teams arbeiten innovativer, wenn z.B. eine positive Einstellung gegenüber Diversität den Austausch von Informationen und Wissen im Team und damit die spätere Leistung unterstützt (van Dick, van Knippenberg, Hagele, Guillaume, & Brodbeck, 2008). Bislang noch nicht geklärt ist die Frage, ob diese positive Einstellung gegenüber Diversität auch bewusst herbeigeführt werden kann, um damit die Innovationsleistung systematisch zu steigern. In der vorliegenden Studie wird untersucht, inwiefern sich das Aufzeigen der positiven Aspekte von Diversität auf die Innovationsleistung diverser Arbeitsteams auswirkt.

2. Theoretische Fundierung

Diversität wird unterschieden in Diversität in aufgabenbezogenen Merkmalen, wie z.B. die Heterogenität in Wissen oder Qualifikation und Diversität in Oberflächenmerkmalen, wie z.B. Alter oder Geschlecht. Diversität in aufgabenbezogene Merkmale kann zur Gruppenleistung beitragen, vor allem bei komplexen Problemen, da durch die unterschiedlichen Erfahrungshintergründe eine vertiefte Informationsverarbeitung stattfindet (van Knippenberg, De Dreu, and Homan, 2004). Die Ergebnisse der Metaanalyse von Hülsheger et al. (2009) weisen zu dieser Fragestellung allerdings eine große Bandbreite auf. In Bezug auf die Diversität der Kompetenzen scheint wichtig zu sein, dass sich die Mitglieder ihrer unterschiedlichen Kompetenzen zunächst bewusst sind, und diese im Anschluss auch wertschätzen. Homan et al. (2007b) argumentieren, dass dies insbesondere gilt, wenn im Team auch Diversität in Oberflächenmerkmalen vorliegt, da diese zu störenden sozialen Kategorisierungen im Team führen können.

Dem Input-Prozess-Output Modell von Hackman und Morris (1975) folgend, wird der Input-Bereich um die Variable „Einstellung zur Diversität“ erweitert. Im Bereich Prozesse wird die Variable Kommunikation über den Informationsaustausch im Team konkretisiert.



3. Methode

Experimentaldesign / Treatment

Die Stichprobe besteht aus n=140 Studierenden, die in 46 Teams eine innovative Aufgabe bearbeitet haben. Die Teams wurden in Experimental- und Kontrollgruppe eingeteilt. Die Experimentalgruppe erhielt zusätzlich zu Aufgabenstellung und Zusatzinformationen eine Manipulation zur positiven Einstellung zur Diversität. (Zusammenfassung von Studienergebnissen, in denen positive Effekte von Diversität auf Leistung und Innovation beschrieben werden).

Manipulation der Diversität

In Anlehnung an Homan et al. (2007b) wurde zum Einen die Geschlechtsdiversität systematisch durch die Teamzusammensetzung manipuliert (Oberflächenmerkmal). Zum anderen erhielten alle Mitglieder eines Teams die gleiche Aufgabenstellung, aber unterschiedliche Zusatzinformationen (aufgabenbezogenes Merkmal).

Aufgabenstellung

Die innovative Aufgabenstellung wurde in Anlehnung an Mumford, Conelly, Helton, van Doorn & Osburn (2002) entwickelt. Sie beinhaltet eine kurze Beschreibung eines ungenutzten Gebäudes, für welches ein Nutzungsplan entwickelt werden soll. Für die Vergleichbarkeit der Arbeitsergebnisse mussten neben dem Nutzungsplan vier standardisierte Fragen zur Nutzungsidee beantwortet werden.

Operationalisierung

Die Einstellung zur Diversität bezogen auf das Fachwissen wurde 6 Items aus dem Fragebogen zur Messung von Diversitätsüberzeugungen (Schöttler, 2011) gemessen. Der Grad des Austauschs von Informationen in der Gruppe wurde mit der „Information Elaboration“-Skala nach van Dick et al. (2008) bestimmt. Zur Kontrolle der Diversitätsmanipulationen (Oberflächenmerkmal: Geschlecht, aufgabenbezogene Diversität: Informationsstand) wurde gefragt, wie durch welche Merkmale/Eigenschaften sich die Mitglieder des Teams voneinander unterschieden und anschließend, wie stark die Teammitglieder sich in diesem Merkmal unterschieden. Weiterhin wurden als Kontrollvariablen demographische Daten erhoben (Alter, Geschlecht, Studiengang, Berufserfahrung, Ausbildung, ethnischer Hintergrund). Die Bewertung der Teamaufgabe

erfolgte über ein Expertenrating mit vier Experten aus dem Bereich Stadtarchitektur und dem Bereich Innovationsmanagement mit der Skala nach Amabile (1994) zu den Variablen.

Die Skalen zur Einstellung zur Diversität wurden zu drei Zeitpunkten erhoben: vor der Teambildung, nach der Manipulation und nach Bearbeitung der Aufgabe. Alle anderen Skalen wurden nur zum dritten Mess-Zeitpunkt erhoben.

4. Ergebnisse

Die Ergebnisse werden auf dem G-Forum 2014 erstmalig vorgestellt.

5. Implikationen für Entrepreneurship-Forschung und -Praxis

Die Befunde sind sowohl für die Forschung im Bereich Start-up-Team-Bildungsprozesse als auch für Arbeitsgruppen in Organisationen bedeutsam.

Literatur

- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950–967.
- Hackman, J. R., & Morris, C. G. (1975). Group Tasks, Group Interaction Process, and Group Performance Effectiveness: A Review and Proposed Integration. In B. Leonard (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. Volume 8, pp. 45-99): Academic Press
- Homan, A. C., van Knippenberg, D., van Kleef, G. A., & De Dreu, C. K. W. (2007a). Interacting dimensions of diversity: Cross-categorization and the functioning of diverse work groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 11(2), 79–94.
- Homan, A. C., van Knippenberg, D., van Kleef, G. A., & De Dreu, C. K. W. (2007b). Bridging Faultlines by Valuing Diversity: Diversity Beliefs, Information Elaboration, and Performance in Diverse Work Groups. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1189-1199.
- Hülshager, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: A comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1128–1145.
- Mumford, M.D., Conelly, M.S., Helton, W.B., van Doorn, J.R. & Osburn, H.K. (2002). Alternative Approaches for Measuring Values: Direct and Indirect Assessments in Performance Prediction. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 348-373.
- Phillips, K. W. (2003). The effects of categorically based expectations on minority influence: The importance of congruence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 3–13.
- Schöttler, C. (2011). *Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Messung von Diversitätsüberzeugungen*. (Diploma thesis), Goethe Universität Frankfurt.
- Reichwald, R. & Piller, F. (2009). *Interaktive Wertschöpfung: Open Innovation, Individualisierung und neue Formen der Arbeitsteilung*. (2. Aufl.), Wiesbaden: Gabler Verlag.
- van Dick, R., van Knippenberg, D., Hagele, S., Guillaume, Y. R., & Brodbeck, F. C. (2008). Group diversity and group identification: The moderating role of diversity beliefs. *Human Relations*, 61(10), 1463–1492.

- van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W., & Homan, A. C. (2004). Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda. *Journal of Applied Psychology, 89*, 1008–1022.
- Williams, K. Y., & O'Reilly, C. A. (1998). Demography and diversity in organizations. *Research in Organizational Behavior, 20*, 77–140.