

Commitment in virtuellen Teams



*Partizipative Entwicklung diagnostischer Frühwarnsysteme für die
Arbeit in **virtuellen Unternehmen***

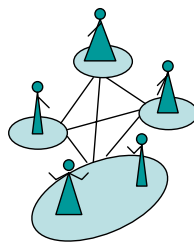
Dipl.-Psych. Jelka Meyer, Dipl.-Psych. Anne Tomaschek
& Prof. Dr. Peter Richter
Arbeits- & Organisationspsychologie
TU Dresden

Commitment in virtuellen Teams – gibt es das?

Commitment = Bindung / Stärke und Qualität der Beziehungen zwischen
Organisation und Mitarbeiter (Allen & Meyer, 1990)

Hinderliche Faktoren

- zeitliche Begrenzung der Zusammenarbeit
- erschwerte Rückmeldungen durch räumliche Trennung
- Verringerung des persönlichen Kontaktes / informellen Gespräche
- mögliche soziale Isolierung
- Erschwerung des Vertrauensaufbaus
- Unklarheit der Aufgaben



Förderliche Faktoren

- Interessante / herausfordernde Tätigkeit
- Größere Handlungsspielräume und mehr Eigenverantwortlichkeit
- Mitwirkung an Entscheidungsprozessen

Foki des Commitments

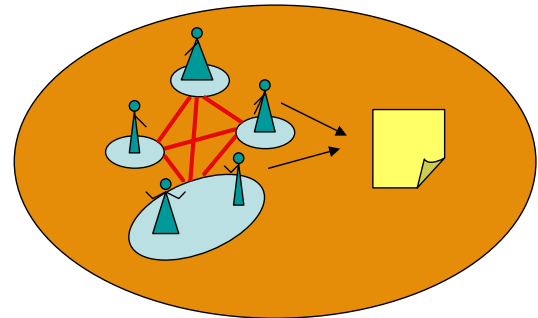
➔ **affektive** Komponente = wollen

- Identifikation
- Anstrengungsbereitschaft
- geringe Fluktuationsneigung

vgl. Mowday, Porter & Steers, 1982

➔ **Ausrichtung des Commitments**

- ◆ Organisation
- ◆ Team
- ◆ Tätigkeit



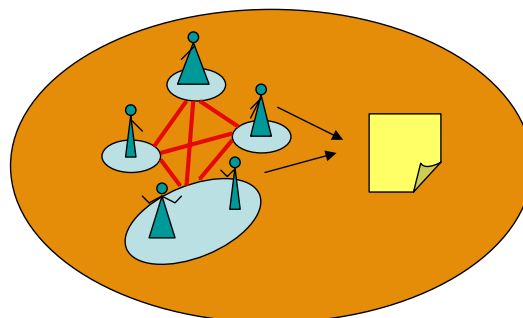
Antezedenz- und Outcome-Faktoren des Commitments

Antezedenz-Faktoren

Outcome-Faktoren

Motivation

Zusammenarbeit
im Team



Leistung

Arbeits-
zufriedenheit
Resignation

Commitment bezogen auf:

- ◆ die Organisation
- ◆ das Team
- ◆ die Tätigkeit

Modell angelehnt an Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky (2002)

Fragestellungen

- Fragestellung 1** Entwickeln Mitarbeiter in virtuellen Teams ein hohes Ausmaß an Commitment gegenüber
- der Organisation,
 - dem Team oder
 - ihrer Tätigkeit?
- Fragestellung 2** In welchem Ausmaß können die Outcome-Faktoren (Leistung und Arbeitszufriedenheit) durch die drei Commitment-Foki erklärt werden?
- Fragestellung 3** In welchem Ausmaß können die Antezedenz-Faktoren ihrerseits die drei Commitment-Foki erklären?

Studie

- Online-Befragung**
- 60 Mitarbeitern aus 9 virtuellen Teams
 - IT-Branche, Unternehmensberatung
 - min. 3 Mitarbeitern an min. 2 Standorten
 - durchschn. 59,1% der Kommunikation im Team wird durch IuK-Technologie unterstützt
 - Endphase des Projektes

Anpassung des Commitment-Fragebogens von Allen & Meyer (1990) deutsche Version von Schmidt et al., 1998

- ◆ **Organisation** $\alpha = .67$ In der Organisation fühle ich mich als ein Teil der Familie.
- ◆ **Team** $\alpha = .78$ Dieses Team hat große persönliche Bedeutung für mich.
- ◆ **Tätigkeit** $\alpha = .70$ Es würde mich sehr froh stimmen, wenn ich den Rest meines Arbeitslebens mit dieser Tätigkeit verbringen zu können.

Studie

Outcome-Faktoren

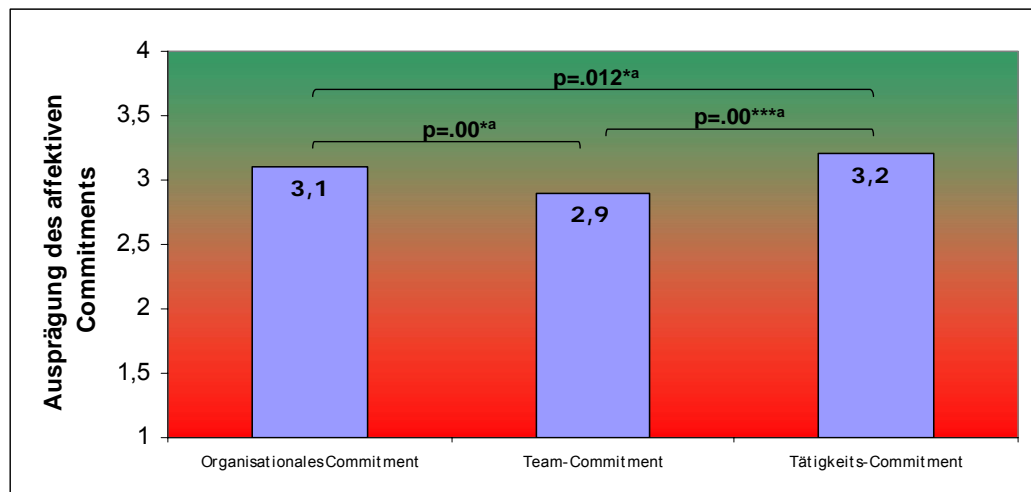
- Leistung** Wahrgenommene Erreichung der Ziele (Qualität, Quantität, Zeit, Budget)
- Arbeitszufriedenheit** Baillo & Semmer, 1994
Arbeitszufriedenheit, Resignative Arbeitszufr.

Antezedenz-Faktoren

- Motivation** Hertel, 2002
VIST-Modell
Valenz, Instrumentalität, Selbstwirksamkeit, Vertrauen
- Zusammenarbeit im Team** Wiedemann, Watzdorf & Richter, 2000
TeamPuls®
Ziel- & Leistungsorientierung, Engagement & Verantwortung, Kommunikation im Team, Teamorganisation, Teamführung

Fragestellung 1 - Foki des Commitments

^aSignifikanz auf dem bonferoni-korrigierten Signifikanzniveau $\alpha/3$



Commitment-Foki	Organisation	Team	Tätigkeit
Weniger virtuelles Team	3.2	3.0	3.3
Hoch virtuelles Team	3.0	2.6	3.2
df	1	1	1
F	.59	6.13*	.13

Fragestellung 2 – Einfluss auf die Outcome-Faktoren

Commitment / TEAM
(Beta = .49) $\text{Korr. } R^2 = .22$ → Leistung des Teams

Commitment / TEAM
(Beta = -.47) $\text{Korr. } R^2 = .20$ → Resignation

Fragestellung 3 – Einfluss der Antezedenz-Faktoren

Ziel- & Leistungsorientierung
(Beta = .36) $\text{Korr. } R^2 = .33$ → Commitment / Team
Teamführung
(Beta = .30)

Valenz
(Beta = .27) $\text{Korr. } R^2 = .26$ → Commitment / Team
Vertrauen in die Kompetenz
(Beta = .40)

Fazit

- Identifikation von 3 Commitment-Faktoren im Kontext virtueller Teams
- Insb. das Commitment bezogen auf das Team ist ausschlaggebend für die gemeinsame Leistung und eine Vermeidung von Resignation
- Förderung des Team-Commitments
 - Zusammenarbeit im Team
 - Ziel- & Leistungsorientierung
 - Führung des virtuellen Teams
 - Motivation
 - Valenz / subjektive Bewertung des Teamzieles
 - Vertrauen in die Kompetenz der anderen Teammitglieder

Weiterführende Forschungsziele:

- Replikation der Ergebnisse
- Rolle der zeitlichen Begrenzung an der Entwicklung des Commitments
- Einbeziehung weiterer Kontext-Faktoren

Danke für die Aufmerksamkeit



Jelka Meyer

meyer@psychomail.tu-dresden.de

TU Dresden

Arbeits- & Organisationspsychologie

Literatur

- Baillod, J. & Semmer, N. (1994). Fluktuation und Berufsverläufe bei Computerfachleuten. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 38, 152-163.
- Büssing, A. (2003). Die Rolle von Vertrauen, Bindung und Involvement: Telearbeit im Vergleich. Wirtschaftspsychologie, 203-205.
- Hertel, G. (2002). Management virtueller Teams auf der Basis sozialpsychologischer Theorien: Das VIST-Modell. In E. H. Witte (Hrsg.) Sozialpsychologie wirtschaftlicher Prozesse (S. 174-204). Lengerich: Pabst.
- Metzger, B., Bernard, U. & Staffelbach, B. (2003). Der Einfluss der Telearbeit auf der Identifikation mit dem Unternehmen. Empirisch analysiert am Beispiel einer Versicherungsunternehmung. Arbeit, 12, 147-162.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior, 61, 20-52.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.
- Schmidt, K.-H., Hollman, S. & Sodenkamp, D. (1998). Psychometrische Eigenschaften und Validität einer deutschen Fassung des „Commitment“-Fragebogens von Allen und Meyer (1990). Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 19, 93-106.
- Spörri, S. M., Springhall, L. & Grote, G. (2003). Führung und Kommunikation in virtuellen Teams der IT-Branche. Abschlussbericht Projekt Telemanagement. Verfügbar unter: <http://www.tm.ifap.bepr.ethz.ch>
- Wiedemann, J., Watzdorf, E. v. & Richter, P. (2000). *TeamPuls® - internetgestützte Teamdiagnose*. Technische Universität Dresden, Lehrstuhl für Arbeit-, Organisations- & Sozialpsychologie.

VIST-Modell (Hertel, 2002)

Valenz (Valence)

subjektive Bedeutung (Wert) der Teamziele für das einzelne Mitglied

Beispiel:

Für mich sind die Ziele des Teams wichtiger als die Ziele meiner anderen Arbeitsbereiche.

Selbstwirksamkeit (Self-efficacy)

subjektive Überzeugung, den Beitrag zum Erreichen des Teamziels leisten zu können

Beispiel:

Ich fühle mich der Durchführung meiner Aufgaben für das Team gewachsen.

Instrumentalität (Instrumentality)

subjektive Bedeutsamkeit des eigenen Beitrags zum Erreichen des Teamziels

Beispiel:

Ich schätze die Bedeutsamkeit meines persönlichen Beitrags für den Erfolg von diesem Team hoch ein.

Vertrauen (Trust)

Erfüllung der Erwartungen an die anderen Teammitglieder und an das technische System

Beispiel:

Die Mitglieder des Team sind bereit arbeitsbezogene Probleme / Schwierigkeiten zu erörtern.

➔ bei hoher Ausprägung aller Komponenten: Motivation

Ziel- & Leistungsorientierung

„Die Ziele des Teams sind klar definiert und eindeutig.“

Engagement & Verantwortung

„Das Team sieht sich geschlossen in der Verantwortung. Dies gilt auch bei Misserfolgen.“

Kommunikation im Team

„Konflikte werden konstruktiv und in angemessener Zeit ausgetragen.“

Teamorganisation

„Teambesprechungen werden sorgfältig vorbereitet. Inhalte, Ziele und Ablauf sind klar.“

Teamführung

„Der Projektleiter trifft wichtige Entscheidungen, von denen die Teammitglieder betroffen sind, nicht im Alleingang.“

Organisatorische Einbettung

„Die Freiräume und Entscheidungsbefugnisse des Teams sind den Aufgaben vollkommen angemessen.“

www.teampuls.de / www.mid-online.de