

ZIEL

Die Arbeit in einem virtuellen Team oder einer virtuellen Unternehmung stellt für die Mitarbeiter durch die weitreichende Flexibilisierung der Arbeitstätigkeit eine große Herausforderung dar. Hier können Erkenntnisse aus dem Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie zu einer Anpassung des Verhaltens an die veränderte Organisationsstruktur und zur Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit dienen.

So ist es das Ziel dieses Projektes, ein Frühwarnsystem zur Begleitung virtueller Kooperationsformen in Zusammenarbeit mit der Betriebswirtschaft und der Informatik zu entwickeln, um die Handlungskompetenz von Mitarbeitern und damit die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittelständischen Unternehmen zu sichern.

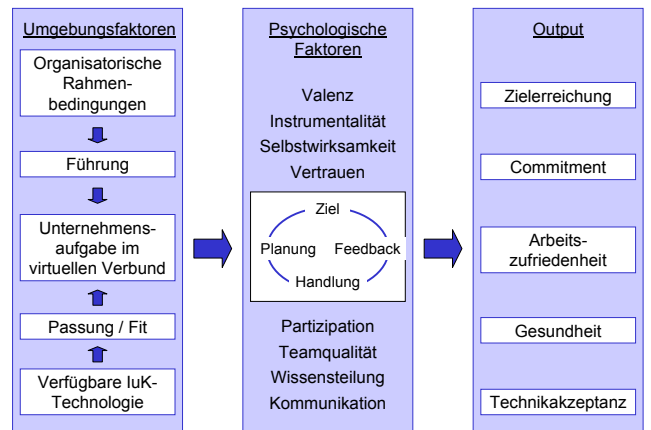
HINTERGRUND

Ausgang für die Bildung einer virtuellen Kooperation ist die Wahrnehmung einer Marktchance, d.h. die gemeinsame Bearbeitung einer Aufgabe. Eine theoretische Grundlage für die Gestaltung von Aufgaben bietet die Handlungsregulationstheorie von Hacker (1998), welche in der Mitte des Variablenmodells als Handlungskreis dargestellt ist.

In der linken Spalte des Variablenmodells befinden sich die Einflussfaktoren aus organisationaler (z.B. die Führung der Mitarbeiter) sowie informationstechnischer (z.B. Passung zwischen der Informationsgabe und dem Informationsbedürfnis) Sicht. Diese bestimmen die Effizienz der Aufgabebearbeitung und des Personaleinsatzes.

Wichtige psychologische Einflussfaktoren wie Teamqualität, Wissensmanagement, Kommunikation und Partizipation sind in der Mitte des Modells dargestellt. Die Motivation wird auf Basis des VIST-Modells von Hertel (2002) durch die Komponenten Valenz, Instrumentalität, Selbstwirksamkeit und Vertrauen erfasst. Für virtuelle Arbeit wird Vertrauen in die Organisationsform und das technische System als einer der wichtigsten Faktoren beschrieben, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit trotz räumlich/zeitlicher Distanz zu gewährleisten.

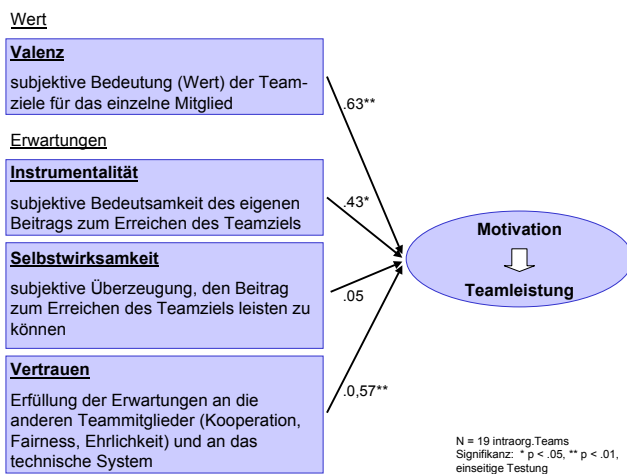
Als Erfolgsfaktoren werden neben der Erreichung des Ziels/ Bearbeitung des Aufgabe auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter, ihre Gesundheit und ihr Commitment zur virtuellen Kooperation genutzt. Weiterhin soll die Akzeptanz der Informations- und Kommunikationstechnologie untersucht werden.



NEUERE FORSCHUNGSERGEBNISSE

Motivation in virtuellen Teams: Das VIST-Modell

Für die Erfassung der Motivation wurde das für virtuelle Teams abgestimmte und mehrfach erprobte VIST-Modell von Hertel (2002) gewählt. Dieses Modell basiert auf den „Erwartungs x Wert-Theorien“ und geht davon aus, dass Menschen bestrebt sind, den Nutzen ihres Verhaltens zu maximieren. Vereinfacht gesagt, wählen Menschen die Handlungsalternative, die ihnen unter einer hohen Auftretenswahrscheinlichkeit (Erwartung) das bestmögliche Ergebnis (Wert) verspricht. In den letzten Jahren wurde dieses Modell von verschiedenen Autoren fortlaufend weiterentwickelt und von Hertel (2002) an die Arbeit in virtuellen Teams angepasst. Die Elemente des VIST-Modells lassen sich wie folgt beschreiben:



Die dargestellten Korrelationen stammen aus der Diplomarbeit von Meyer (2002) und basieren auf der Einschätzung der Mitarbeiter virtueller Teams (siehe auch: Hertel, Konradt & Orlikowski, 2003).

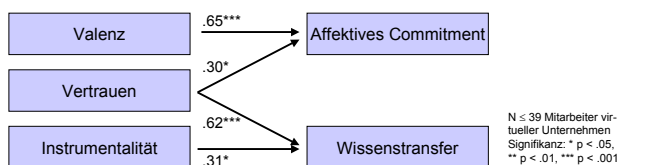
Wissenstransfer und Affektives Commitment Von „Du“ und „Ich“ zum „Wir“

Die räumliche und u.U. zeitliche Trennung von Mitarbeitern virtueller Unternehmen erschwert den stetigen Wissensaustausch untereinander und die Bildung eines Zugehörigkeitsgefühls zur Organisation. Dem entgegenwirken kann eine vermehrte formelle (Austausch von Sachinformationen) und informelle Kommunikation (Austausch von persönlichen Informationen).

Das (Ver-) Teilen von Sachinformationen sowie ein gemeinsames Generieren von Wissen in Organisationen wird in der Literatur als **Wissenstransfer** beschrieben. Durch die flexible Arbeitsweise erhalten die Mitarbeiter virtueller Unternehmen einen umfassenderen Einblick in die verschiedensten Bereiche. Auf diesem Weg erweitern und aktualisieren sie ständig ihr Wissen. Ein nur loser Kontakt unter den Mitarbeitern kann diesen Wissensvorsprung ungenutzt lassen oder sogar destruktiv wirken („Wissen ist Macht und wird daher nicht geteilt“).

Zur Förderung des „Wir-Gefühls“ und des affektive Commitment zum virtuellen Unternehmen empfehlen u.a. Konradt & Hertel (2002) regelmäßige Face-to-Face-Treffen, einen gemeinsamen Namen oder eine „virtuelle Kaffeecorner“ zum informellen Kennenlernen. **Affektives Commitment** beinhaltet eine starke Akzeptanz von Zielen und Werten der Organisation, die Bereitschaft, beträchtliche Anstrengungen für die Organisation aufzubringen und ein starkes Bedürfnis weiterhin Mitglied dieser Organisation zu sein.

Neuere Forschungen (Günter, 2003) belegen den Einfluss einzelner Komponenten des VIST-Modells auf den Wissenstransfer und das affektive Commitment in virtuellen Unternehmen. Deutlich wird hier die zentrale Stellung des Vertrauens, welches den Wissenstransfer und das affektive Commitment begünstigt.



Darstellung der Beta-Gewichte des Regressionsmodells ist der Diplomarbeit von Günter (2003) entnommen.