Julia Kutz

Zusammenhänge zwischen den Kontrollüberzeugungen bei Mitarbeitern und der Effektivität von Projektgruppenarbeit

Diplomarbeit

GRIN

BEI GRIN MACHT SICH IHR
WISSEN BEZAHLT

- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit,
  Bachelor- und Masterarbeit

- Ihr eigenes eBook und Buch -
  weltweit in allen wichtigen Shops

- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren

GRIN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de/ abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2002 GRIN Verlag
ISBN: 9783638199957

Dieses Buch bei GRIN:

https://www.grin.com/document/14653

Julia Kutz

Zusammenhänge zwischen den Kontrollüberzeugungen bei Mitarbeitern und der Effektivität von Projektgruppenarbeit

GRIN Verlag

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

http://www.grin.com/

http://www.facebook.com/grincom

http://www.twitter.com/grin_com

Zusammenhänge zwischen den Kontrollüberzeugungen bei Mitarbeitern und der Effektivität von Projektgruppenarbeit

Diplomarbeit im Rahmen des Baccalaureus Artium / Bachelor of Arts,
angefertigt im Hauptfach Soziale Verhaltenswissenschaften von:

Julia Kutz

Themenstellung: September 2001

Arbeit eingereicht : Februar 2002

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung und Zielsetzung 1

II. Aufbau der Arbeit 4

1. Gruppenarbeit als Form partizipativer Unternehmensgestaltung 6
1.1 Allgemeine Begriffsbestimmung und generalisierte positive Effekte 6
1.2 Ansätze zur Entwicklung und Einführung von Gruppenarbeit 11
1.3 Probleme gruppendynamischer Prozesse 14
1.4 Partizipation und Merkmale partizipativer Gruppenarbeit 16
1.5 Darstellung und Vergleich: Qualitätszirkel, Teilautonome Arbeitsgruppen, Fertigungsteams 19

2. Projektgruppen – Möglichkeiten und Grenzen 25
2.1 Merkmale und Ziele von Projektgruppen 25
2.2 Führung von Projektgruppen 27
2.3 Formen der Projektorganisation 33
2.4 Aufgaben und Befugnisse von Projektgruppen und ihren Mitgliedern 35
2.5 Praktische Erfahrungen mit Projektgruppen 37
2.6 Fazit und Leistungsvorteile von Projektgruppen 39

3. Effektivität von Projektgruppen 42
3.1 Ansätze und Kriterien zur Erfassung ökonomischer und sozialer Effektivität 42
3.2 Modelle zur Erklärung von Gruppenleistung und –effektivität 46
3.3 Der Einfluß personeller Merkmale auf die Effektivität von Projektgruppen 54
3.4 Empirische Untersuchungen zur Effektivität von Projektgruppen 56
3.5 Fazit und Schlussfolgerung 59

4. Kontrollüberzeugung im Rahmen partizipativer Projektgruppenarbeit 61
4.1 Das psychologische Kontrollkonzept – Grundlegende Aspekte 61
4.2 Kontrollmotivation und Kontrollkognition 63
4.3 Kontrollüberzeugungstheorien und empirische Untersuchungen hierzu 64
4.4 Ergebnisse und Zusammenfassung 69

5. Zusammenhänge und Konsequenzen 70
5.1 Zusammenhänge zwischen Kontrollüberzeugung und Effektivität 70
5.2 Gestaltungsvorschläge für Projektgruppen 74
5.3 PPM als ergänzendes Instrumente auf zielsetzungstheoretischer Basis 77
5.4 Fazit 79

(Inhaltsverzeichnis)

6. Ansätze zur Entwicklung eines Untersuchungsdesigns 79
6.1 Hypothesen und Fragestellungen für ein Untersuchungsdesign 79
6.2 Erfassung von interner / externer Kontrollüberzeugung 82
6.3 Ansatz eines Untersuchungsdesign zur Auswirkung partizipativer Projektgruppenarbeit auf die Kontrollüberzeugung der Mitglieder 85
6.4 Analyseniveau und Konsequenzen für mögliche Untersuchungen 91

7. Schlußbetrachtung und Ausblick 97

8. Literaturverzeichnis 101

I. Einleitung und Zielsetzung

Das Thema Gruppe in Organisationen ist in den letzten 20 Jahren durch vielschichtige gesellschaftliche, technologische und marktökonomische Wandlungsprozesse zu einem viel diskutierten Ansatz in der Wirtschaft und verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen geworden (vgl. Wiendieck 1996 Kleinbeck & Fuhrmann 2001, Fisch, Beck & Englich, 2000).

Auf Grund dieser Wandlungsprozesse sehen sich Unternehmen nach Wiendieck (1996, S. 302f.) zusammengefasst drei neuen Problemkonstellationen ausgesetzt:

1. Wachsende Aufgabenkomplexität
2. Erhöhter Innovationsbedarf
3. Zunehmender Integrationsbedarfs auf Seiten der Arbeitnehmer

Neben ökonomischen (1. und 2.) haben demnach auch soziale Gesichtspunkte (3.) an Bedeutung gewonnen und durch die Beteiligung der Mitarbeiter an betrieblichen Entscheidungs- und Problemlösungsprozessen erhoffen sich Unternehmen die Lösung der genannten Probelmkonstellationen (vgl. Fisch, Beck & Englich 2000, Vorwort).

Gruppenarbeit wird in der Literatur (Bungard 1991, Buttler 1996, Kleinbeck & Fuhrmann 2001) allgemein als ein Konzept zur partizipativen Unternehmensgestaltung angesehen. Der Grad der Partizipation, als das Ausmass der Beteiligung von Mitarbeitern an Entscheidungs- Veränderungs- und Problemlösungsprozessen, richtet sich in der Praxis jedoch stark nach dem jeweils realisierten Gruppenarbeitskonzept (Antoni 1990, S. 68). Deshalb sollte Gruppenarbeit nicht unkritisch und mit zuviel Euphorie als *das* Modell zur Steigerung ökonomischer und sozialer Effektivität angesehen werden (Kleinbeck & Fuhrmann 2001, Buttler 1996) und nicht um ihrer selbst Willen eingeführt werden, „...ohne zu prüfen, welche Anforderungen gestellt sind“ (Antoni 1996, S.1).
Vielmehr muss danach gefragt werden, welche konkreten und unternehmensbezogenen Ziele mit der Implementierung von Gruppenarbeitskonzepten realisiert werden sollen und welche Form von Gruppenarbeit in der Lage ist, die sozialen und ökonomischen Ziele miteinander in Einklang zu bringen und zu erreichen (Prange & Probst 1996, Antoni 2001).

Eine Analyse der Effektivität partizipativer Gruppenarbeitskonzepte stand aus den genannten Gründen als erste Zielsetzung am Anfang der Überlegungen zum Thema dieser Arbeit.
Bereits nach der Durchsicht und Recherche relevanter Literatur und Veröffentlichungen zu diesem Thema wurde klar, dass eine detaillierte und wissenschaftliche Bearbeitung dieses komplexen Themas den Rahmen einer zeitlich und quantitativ begrenzten Abschlussarbeit sprengen würde.
Es musste also eine gründliche Reduktion und Selektion stattfinden, um ein Thema zu finden, welches auf theoretischer Ebene eine systematische Bearbeitung unter Berücksichtigung aktueller wissenschaftlicher Literatur und aussagekräftiger

empirischer Befunde ermöglichen konnte. Der Anspruch an diese Arbeit forderte jedoch nicht nur vorhandenes Wissen systematisiert und anwendungsorientiert darzustellen, sondern darüber hinaus sollten neue Zusammenhänge entwickelt und mit bestehenden Erkenntnissen in Bezug gebracht werden. Diese Intention bedeutet für einen Studenten der erst am Beginn seiner Auseinandersetzungen mit der Arbeits- und Organisationspsychologie steht, eine schwierige Gradwanderung zwischen systematischem Transfer und vorschnellen Schlussfolgerungen.

Angeregt durch ein Forschungsprojekt von Herrn Dieter Kierst zum Thema Effektivität und Kontrollüberzeugung betrieblicher Gruppenarbeitskonzpte, gelang eine Reduzierung des Themas auf die Zusammenhänge zwischen der Effektivität von Projektgruppen und den Kontrollüberzeugungen der betroffenen Mitglieder.

Warum Projektgruppen?

Ein Grund für die Entscheidung Projektgruppen zu analysieren lag darin, dass für partizipative Gruppenarbeitskonzepte wie teilautonome Arbeitsgruppe, Qualitätszirkel, Lernstatt oder Fertigungsteam, in der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie inzwischen eine Vielzahl theoretischer und praxisorientierter Abhandlungen existieren (vgl. Buttler 1996, Beisig 1990, Antoni 1990 & 1996, Bungard, Antoni & Lehnert 1993a).

Zum Thema Effektivität von Projektgruppen liegen hingegen vergleichsweise wenig arbeits- und organisationspsychologisch orientierte Darstellungen vor, die diese Form der Gruppenarbeit als eigenständiges Konzept und nicht nur im Vergleich mit anderen Gruppenarbeitsformen behandelt haben (vgl. Fisch, Beck & English 2001, Vorwort, Antoni & Schmitt 2001, S. 45f., Buttler 1996, 3f.).

Dieses Defizit erstaunt vor allem deshalb, weil Projektgruppen als eines der am weitesten verbreiteten Gruppenarbeitskonzepte in der deutschen Wirtschaft angesehen werden (Antoni & Schmitt 2001, S. 48).

Warum personelle Merkmale bzw. Kontrollüberzeugung?

Für die Fokussierung des personellen Merkmals Kontrollüberzeugung als potentiellen Einflussfaktor auf die Effektivität von Projketgruppen, bestehen zusammengefasst zwei zentrale Gründe, die auf den folgenden Seiten noch ausführlich begründet werden:

1. Es wird in verschiedenen Literaturquellen festgestellt, dass die individuellen Merkmale der Gruppenmitglieder unmittelbar die Gruppenstruktur sowie den Gruppenprozess und hierüber mittelbar die Gruppenleistung beeinflussen (vgl. Buttler 1996, S. 153ff., Antoni 1996)
2. Einige etablierten Modelle zur Gruppeneffektivität (z.B. Cummings (1978) sozio-technisches Effektivitätsmodell) fokussieren situative, organisatorische und gruppenspezifische Einflussfaktoren und vernachlässigen Personenmerkmale (Antoni 1996, S.214ff., Buttler 1996, S. 131ff.).

Dieser Diskrepanz zwischen der Bedeutung von personellen Merkmalen einerseits und ihrer mangelnden Berücksichtigung in etablierten Effektivitätsmodellen andererseits, soll in der vorliegenden Arbeit nachgegangen werden, indem diese

bekannte Modelle durch Ansätze und Überlegungen zum Einfluss personeller Faktoren ergänzt werden.

Zur detaillierten Analyse der Wechselwirkungen zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und der Gruppenleistung werden insbesondere kontrolltheoretische Überlegungen herangezogen, die um motiviationspsychologische sowie handlungs- und zielsetzungsorientierte Ansätze ergänzt werden.

Kontrolle wird in dieser Arbeit in Anlehnung an verschiedene sozialpsychologische Arbeiten (Osnabrügge, Stahlberg & Frey 1995, S. 128, Krampen, 1985, S. 8f., Preiser 1988 S. 25f.) als die Wahrnehmung von Handlungs-Ergebnis-Kontigenzen definiert, so dass nicht die objektive Beeinflussbarkeit einer Situation, sondern die subjektive Wahrnehmung ihrer Beeinflussbarkeit im Vordergrund kontrolltheoretischer Überlegungen steht. Die Persönlichkeitsdisposition Kontrollüberzeugung wird entsprechend definiert als „...die subjektive Vorstellung über das Ausmass personeller Kontrolle (Person selbst ist Kontrollinstanz) und über die Einflüsse verschiedener Kontrollfaktoren...“ (Preiser 1988, S. 29)

Diese Vorgehensweise bzw. Begründungen für die Einsatztauglichkeit von kontrolltheoretischen Modellen zur Erklärung individueller Leistungsbereitschaft und Aufgabenorientierung wird umfassend hergeleitet.

Zielsetzungen:
Zusammengefasst liegt die Zielsetzung der Arbeit vor allem in der Beantwortung der folgender Fragen:

1. Wie sollte ein partizipatives Projektgruppenkonzept gestaltet sein, dass soziale und ökonomische Effektivität fördert?
2. Welche Wirkungszusammenhänge und Einflussfaktoren spielen hierbei eine Rolle und welche Kriterien lassen sich zur Bewertung von Effektivität einsetzen?
3. Wie wirken sich verschiedene Kontrollüberzeugungen bei den Gruppenmitgliedern auf deren individuelle Leistungsbereitschaft und Aufgabenorientierung aus?
4. Welche situativen und personellen Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit sich die Kontrollüberzeugungen der einzelnen Gruppenmitglieder positiv auf deren individuelle Leistungsbereitschaft und Aufgabenorientierung auswirken?
5. Welchen Einfluss hat partizipative Projektgruppenarbeit auf die Kontrollüberzeugungen der Mitglieder und wie kann eine Veränderung der Kontrollüberzeugung erfasst und nachgewiesen werden?

Die gesamte Arbeit hat nicht den Anspruch ein umfassendes theoretisch und empirisch begründetes Modelle zur Erklärung von Projektgruppenleistungen zu generieren oder ein sämtliche Einflusskriterien berücksichtigendes Gestaltungs-paradigma für ein solches Modell zu entwickeln.
Vielmehr geht es darum, Personenmerkmale in dem Mittelpunkt effektivitätstheoretischer Überlegungen zu stellen, um hieraus Fragestellungen und