

Agnes Stribeck:

Wer wählt Teamarbeit? Eine theoretische und empirische Analyse der Effekte der Forderung nach Teamfähigkeit

Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik,

hrsg. von Uschi Backes-Gellner, Matthias Kräkel und Kerstin Pull, Band 23,

ISBN 978-3-86618-468-8, ISBN 978-3-86618-568-5 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 277 S., €27.80

Warum wird zunehmend Teamfähigkeit in Stellenanzeigen gefordert? Wie wirkt sich dies auf die Bewerbungsentscheidung potenzieller Arbeitnehmer aus? Und welche Rolle spielt dabei die Einstellung dieser potenziellen Arbeitnehmer gegenüber Teamarbeit?

Auf diese Fragen versucht die vorliegende Arbeit Antworten zu geben, indem sie zunächst theoretisch und empirisch-experimentell untersucht, welche Faktoren die Entscheidung zwischen Einzel- und Teamarbeit beeinflussen. Dabei zeigt sich sowohl theoretisch als auch empirisch ein negativer Effekt der eigenen Fähigkeiten auf die Entscheidung für Teamarbeit. Demgegenüber haben die eigene Teamfähigkeit, die Erwartungen über die Fähigkeiten potenzieller Teammitglieder und die eigene Geselligkeit einen positiven Einfluss auf die Wahl von Teamarbeit statt Einzelarbeit. In einem zweiten Schritt werden die theoretischen Implikationen auf den Kontext einer Bewerbungsentscheidung übertragen und mithilfe einer Befragung von ca. 1.800 Studierenden einer empirischen Überprüfung unterzogen. Hier zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit, sich auf Stellenanzeigen mit der Forderung nach Teamfähigkeit zu bewerben, zwar negativ mit den eigenen Fähigkeiten aber positiv mit der eigenen Teamfähigkeit und den Erwartungen über Teammitglieder zusammenhängt.

Schlüsselwörter: Selbstselektion, Teamarbeit, Experiment, Teamfähigkeit, Rekrutierung

Dr. Agnes Stribeck, Jahrgang 1982, studierte Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten Kiel und Tübingen. Nach dem Studium promovierte sie im Rahmen des DFG-Graduiertenkollegs „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“ an der Eberhard Karls Universität Tübingen. Sie arbeitet seit August 2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Personal und Organisation der Universität Tübingen.

Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik

Band 23

Herausgegeben von

Uschi Backes-Gellner, Matthias Kräkel und Kerstin Pull

Agnes Stribeck

Wer wählt Teamarbeit?

Eine theoretische und empirische Analyse
der Effekte der Forderung nach Teamfähigkeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

ISBN 978-3-86618-468-8 (print)

ISBN 978-3-86618-568-5 (e-book)

Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik: ISSN 1436-2996

DOI 10.1688/9783866185685

1. Auflage, 2010

© 2010 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering

www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Geleitwort

Neben der Forderung nach fachlichen Qualifikationen gehört die Forderung nach Teamfähigkeit zu den am häufigsten genannten Desiderata in Stellenanzeigen. Angesichts der geradezu inflationären Verwendung des Begriffs stellt sich die berechtigte Frage, welche Effekte mit der Forderung nach Teamfähigkeit in Stellenanzeigen erzielt werden: Gelingt es durch die Formulierung der entsprechenden Forderung, besonders teamfähige Arbeitnehmer zu einer Bewerbung zu motivieren (positiver Screening-Effekt)? Hat die Forderung nach Teamfähigkeit darüber hinausgehend auch unerwünschte Nebeneffekte, etwa auf die durchschnittlichen Fähigkeiten der Bewerber im Bewerberpool? Eine Negativauslese im Hinblick auf die Fähigkeiten der Bewerber könnte dabei sehr schnell den positiven Effekt auf die durchschnittliche Teamfähigkeit überkompensieren – dies gilt insbesondere dann, wenn die Forderung nach Teamfähigkeit nicht Ausdruck eines tatsächlichen Bedarfs ist, sondern als „catch-word“ eingesetzt wird.

Agnes Stribeck untersucht die Frage nach den Effekten der Forderung nach Teamfähigkeit in Stellenanzeigen sowohl theoretisch als auch empirisch. Dabei zeigt sich theoretisch, dass die Entscheidung für oder wider Teamarbeit von den Fähigkeiten und der Teamfähigkeit des Bewerbers, von der Art der (Team-)aufgabe, den Erwartungen des Bewerbers an die potenziellen Teammitglieder, dem nicht-monetären Gewinn aus Teamarbeit und von der Teamgröße abhängt. Die theoretische Analyse wird komplettiert durch zwei empirische Studien: Eine Studie basiert auf einem real effort-Experiment mit ca. 100 Probanden, welches an der Eberhard Karls Universität Tübingen durchgeführt wurde, die andere basiert auf einer Conjoint-Befragung von ca. 1.800 Personen. Empirisch erweisen sich neben dem Talent und der Teamfähigkeit der Bewerber sowohl die Erwartungen bezüglich der Teammitglieder als auch der nicht-monetäre Gewinn aus Teamarbeit als relevant für die Entscheidung für oder wider Teamarbeit.

Agnes Stribeck hat sich einer höchst relevanten und zugleich wenig erforschten Frage angenommen. Sowohl theoretisch als auch empirisch betritt sie in ihrer Arbeit Neuland. Die in großer Klarheit verfasste Dissertationsschrift bereitet ihr originäres Argument umsichtig, aber zielstrebig vor. Sie ist ein Musterbeispiel für eine betriebswirtschaftliche Analyse, die die Probleme der Praxis ernst nimmt und diese zu lösen versucht, indem sie theoretischen Abstand herstellt.

Ich wünsche den Einzelanalysen sowie der Arbeit als Ganzes die Aufmerksamkeit der Fachöffentlichkeit, die sie verdient. Auf weitere Arbeiten von Agnes Stribeck bin ich sehr gespannt.

Vorwort

Diese Arbeit ist im Rahmen des DFG-Graduiertenkollegs „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“ der Eberhard Karls Universität Tübingen entstanden und wurde im April 2010 von der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Eberhard Karls Universität Tübingen als Dissertation angenommen.

Bei der Erstellung der Dissertation haben mich viele Personen unterstützt und mich auf dem Weg zur Promotion begleitet. Ich möchte ganz herzlich meiner Doktormutter Frau Prof. Dr. Kerstin Pull dafür danken, dass sie mich nicht nur zu - sondern auch während - der Promotion ermutigt hat und mich in genau der richtigen Mischung gefordert und gefördert hat. Mein herzlicher Dank gilt auch Herrn Prof. Dr. Werner Neus für die Übernahme des Zweitgutachtens und für das große Interesse an meiner Arbeit und sein Engagement als lokaler Koordinator des Graduiertenkollegs. Der Deutschen Forschungsgemeinschaft danke ich für die finanzielle Förderung meiner Promotion. Bei Frau Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Herrn Prof. Dr. Matthias Kräkel und Frau Prof. Dr. Kerstin Pull möchte ich mich dafür bedanken, dass sie als Herausgeber einer Veröffentlichung meiner Dissertation in der Reihe „Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik“ zugestimmt haben.

Ganz entscheidend für die schöne Promotionszeit waren meine P&O-Mädels, Dr. Irene Braun, Kristin Chlosta, Dagmar Hegedüs, Dr. Michaela Hermann, Marlies Kluike, Susanne Kopp, Dr. Birgit Unger und Karin Vetter. Ihr seid nicht nur die besten Kolleginnen, die man sich wünschen kann, sondern auch richtig gute Freunde. Danke!

Mein Dank gilt auch meinen Kollegen an der Fakultät, insbesondere meinen Mitstipendiaten im Graduiertenkolleg, für die konstruktiven Ratschläge und die vielen schönen Momente, an die ich mich immer gerne zurück erinnern werde. Außerdem möchte ich mich bei den Hilfskräften des Lehrstuhls und meinem Diplomanden, Michael Langner, für die Unterstützung bei der Durchführung der empirischen Studien bedanken.

Nicht zuletzt danke ich meiner Familie und allen, die mich unterstützt, sich mit mir in mein Thema hineingedacht und die Promotionszeit mit mir durchlebt haben. Ganz besonders danke ich meinem Freund, Hendrik Bäker, der einfach immer für mich da war.

Tübingen, im Juni 2010

Agnes Stribeck

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	8
Abkürzungsverzeichnis	9
Anhangsverzeichnis	11
Symbolverzeichnis	13
Tabellenverzeichnis	16
1 Einleitung: Die Forderung nach Teamfähigkeit in Stellenanzeigen	17
1.1 Das Phänomen und die Herleitung der Forschungsfrage	17
1.2 Denkbare Gründe des Arbeitgeberverhaltens	19
1.3 Mögliche Effekte auf den Bewerberpool	21
1.4 Aufbau der Arbeit	23
2 Stand der Forschung: Selbstselektion auf Basis von Stellenanzeigen	25
2.1 Die Bewerbungsentscheidung als Teil des Rekrutierungsprozesses	25
2.2 Theoretische Ansätze zur Erklärung der Bewerbungsentscheidung: Sozialpsychologie und Ökonomie als alternative Modelle	30
2.3 Einzel- vs. Teamarbeit: Welche Faktoren beeinflussen die Entscheidung?	35
2.4 Fazit zum Stand der Forschung und Beitrag der Arbeit	43
3 Ein Modell zur Selbstselektion zwischen Einzel- und Teamarbeit	47
3.1 Auswahl und Modifizierung eines Selbstselektionsmodells	47
3.2 Darstellung der Modellannahmen und Funktionen	52
3.3 Bestimmung der Nutzenerwartungswerte	60
3.4 Ergebnisse und Implikationen des Modells zur Selbstselektionsentscheidung	69
3.4.1 Der Einfluss von Talent und Aufgabentyp	70
3.4.2 Der Einfluss weiterer personenbezogener Variablen	75

3.4.3	Der Einfluss von Vergütungsparametern und Teamgröße	80
3.5	Zusammenfassung und kritische Betrachtung des Modells	82
3.5.1	Zusammenfassung der Modellergebnisse	82
3.5.2	Kritische Betrachtung des Modells	83
4	Experimentelle Evidenz zur Selbstselektion zwischen Einzel- und Teamarbeit	89
4.1	Beschreibung des Experiments	89
4.1.1	Operationalisierung der Aufgabentypen	90
4.1.2	Zielgruppe des Experiments	94
4.1.3	Ablauf des Experiments	94
4.1.4	Gestaltung der Fragebögen	98
4.2	Ergebnisse des Experiments	108
4.2.1	Beschreibung der Stichprobe	108
4.2.2	Beschreibung und Interpretation der deskriptiven Statistiken . .	109
4.2.3	Beschreibung und Interpretation der univariaten Ergebnisse . .	123
4.2.4	Beschreibung und Interpretation der multivariaten Ergebnisse .	129
4.2.4.1	Auswahl des Auswertungsverfahrens	129
4.2.4.2	Darstellung und Erläuterung der Ergebnisse der logistischen Regression	132
4.2.4.3	Darstellung und Erläuterung der Ergebnisse der multinomialen logistischen Regression: Die Rolle der Teamgröße	148
4.3	Zusammenfassung und kritische Betrachtung des Experiments	151
4.3.1	Zusammenfassung der Ergebnisse des Experiments	151
4.3.2	Kritische Betrachtung des Experiments	152
5	Empirische Evidenz zur Bewerbungsentscheidung	159
5.1	Beschreibung der Befragung	160
5.1.1	Zielgruppe der Befragung	160
5.1.2	Ablauf der Befragung	161
5.1.2.1	Gestaltung und Erläuterung der Conjoint-Analyse . .	161
5.1.2.2	Gestaltung und Erläuterung des Fragebogens	171
5.2	Ergebnisse der Befragung	174
5.2.1	Beschreibung der Stichprobe	174
5.2.2	Beschreibung und Interpretation der deskriptiven Statistiken . .	176
5.2.3	Beschreibung und Interpretation der univariaten Ergebnisse . .	188
5.2.4	Beschreibung und Interpretation der multivariaten Ergebnisse .	196

5.2.4.1	Auswahl des Auswertungsverfahrens	196
5.2.4.2	Darstellung und Erläuterung der Ergebnisse der OLS- Regression	196
5.3	Zusammenfassung und kritische Betrachtung der Befragung	214
5.3.1	Zusammenfassung der Ergebnisse der Befragung	214
5.3.2	Kritische Betrachtung der Befragung	217
6	Fazit: Ergebnisse, Implikationen und verbleibender Forschungsbe- darf	221
6.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	221
6.2	Implikationen für die Praxis	225
6.3	Verbleibender Forschungsbedarf	229
	Anhang	233
	Literaturverzeichnis	263

Abbildungsverzeichnis

2.1	Die verschiedenen Phasen des Rekrutierungsprozesses	26
3.1	Erwartete Nutzenwerte für verschiedene Werte des Talents (q_n)	74
4.1	Die Versuchsbedingungen des Experiments	90
4.2	Beispiele für die empirischen Aufgabentypen: Rechen - und Wissensaufgaben	93
4.3	Der Experimentablauf	95
4.4	Das verwendete Lotteriemaß der Risikoeinstellung	101
4.5	Das verwendete Maß für die Ungleichheitsaversion	102
4.6	Die Items der Skala zum Bedürfnis nach Zugehörigkeit nach HECKERT et al. (1999)	104
4.7	Frage nach dem Grund für die Selbstselektionsentscheidung	106
4.8	Die Items der Teamorientierungsskala nach ELLEMERS/VAN GILDER/DE HEUVEL (1998)	107
4.9	Empirische Häufigkeiten der Gründe der Selbstselektionsentscheidung .	115
4.10	Die Talentverteilung (Selbsteinschätzung der erreichten Punkte) für Teilnehmer mit Präferenz für Einzelarbeit (links) und Teamarbeit (rechts)	124
4.11	Die Präferenz für Einzelarbeit und Teamarbeit nach Aufgabentyp	124
4.12	Die Teamfähigkeitsverteilung (Selbsteinschätzung) für Teilnehmer mit Präferenz für Einzelarbeit (links) und Teamarbeit (rechts)	125
4.13	Die Verteilung des erwarteten Talents von potenziellen Teammitgliedern für Teilnehmer mit Präferenz für Einzelarbeit (links) und Teamarbeit (rechts)	126
4.14	Die Verteilung der erwarteten Teamfähigkeit von potenziellen Teammitgliedern für Teilnehmer mit Präferenz für Einzelarbeit (links) und Teamarbeit (rechts)	126
4.15	Die Verteilung des nicht monetären Gewinns aus Teamarbeit (Extraversion) für Teilnehmer mit Präferenz für Einzelarbeit (links) und Teamarbeit (rechts)	127
4.16	Die Verteilung der Risikoeinstellung (Lotteriemaß) für Teilnehmer mit Präferenz für Einzelarbeit (links) und Teamarbeit (rechts)	128

4.17	Die Präferenz für Einzelarbeit, Zweierteams und Viererteams nach Aufgabentyp	128
5.1	Darstellung der in der Conjoint-Analyse verwendeten Stellenanzeigen-Stimuli	169
5.2	Die Stellenanzeige, auf die sich einzelne Fragen im Fragebogen beziehen	173
5.3	Die Talentverteilung (durchschnittliche bisherige Studienleistung) für Teilnehmer mit negativem Teilnutzenwert (links) und positivem Teilnutzenwert (rechts)	189
5.4	Die Teamfähigkeitsverteilung für Teilnehmer mit negativem Teilnutzenwert (links) und positivem Teilnutzenwert (rechts)	191
5.5	Die Verteilung des erwarteten Talents von potenziellen Teammitgliedern für Teilnehmer mit negativem Teilnutzenwert (links) und positivem Teilnutzenwert (rechts)	192
5.6	Die Verteilung der erwarteten Teamfähigkeit von potenziellen Teammitgliedern für Teilnehmer mit negativem Teilnutzenwert (links) und positivem Teilnutzenwert (rechts)	193
5.7	Die Verteilung des nicht monetären Gewinns aus Teamarbeit (Extraversion) für Teilnehmer mit negativem Teilnutzenwert (links) und positivem Teilnutzenwert (rechts)	194
5.8	Die Verteilung der Risikotoleranz für Teilnehmer mit negativem Teilnutzenwert (links) und positivem Teilnutzenwert (rechts)	195
5.9	Transformation der Ränge für die Limit-Conjoint-Analyse	211

Abkürzungsverzeichnis

allgm.	allgemein
Bed. n. Zugehörigk.	Bedürfnis nach Zugehörigkeit
BIBB	B undes i nstitut für B erufsbildung
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CES	C onstant E lasticity of S ubstitution
d.h.	das heißt
erw.	erwartet(e)
etc.	et cetera
FN	Fußnote
ggf.	gegebenenfalls
IAB	I nstitut für A rbeitsmarkt- und B erufsforschung
iid	i ndependent and i dentically d istributed
n.a.	kein Wert angebar (<i>not available</i>)
NEO-FFI	N euroticism E xtraversion O peness - F ive F actor I nventory
OLS	O rdinary L east S quares (Kleinst-Quadrate)
Pkte	Punkte
pot.	potenziell(e)
Teamf.	Teamfähigkeit
Teammit.	Teammitglieder
u.a.	unter anderem
Unsicherheitsav.	Unsicherheitsaversion

USA	United States of America
vgl.	vergleiche
vs.	versus
z.B.	zum Beispiel

Anhangsverzeichnis

Anhang A

A-1:	Die schriftlichen Instruktionen im Experiment	233
A-2:	Die Selbstselektionsentscheidung im Experiment	234
A-3:	Fragebogen 1 im Experiment	235
A-4:	Fragebogen 2 im Experiment	238
A-5:	Die Verteilung der Staatsangehörigkeit und der Studienfächer im Experiment	242
A-6:	Ergebnisse der logistischen Regression bei Berücksichtigung verschiedener erklärender Variablen	243

Anhang B

B-1:	Der Fragebogen der Hörsaalstichprobe	249
B-2:	Angeschriebene Universitäten der Onlinebefragung	255
B-3:	Die Verteilung der Staatsangehörigkeit und der Studienfächer in der Conjoint-Befragung	255
B-4:	Ergebnisse der OLS-Regression bei Berücksichtigung verschiedener erklärender Variablen	258