

# Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG.....	I	
ABSTRACT.....	II	
<b>I</b>	<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>1</b>
1	Ausgangslage.....	1
2	Zielsetzungen der Arbeit .....	6
3	Aufbau der Arbeit.....	9
<b>II</b>	<b>KONZEPTIONELLER TEIL.....</b>	<b>10</b>
1	Begriffliche Grundlegungen.....	10
1.1	Begriff "Sozialkompetenz".....	10
1.1.1	Einleitende Bemerkungen und Definition .....	10
1.1.2	Konstitutive Merkmale von Sozialkompetenz .....	11
1.1.2.1	Disposition .....	11
1.1.2.2	Zielgerichtete Interaktion mit anderen Menschen.....	13
1.1.2.3	Sachliche, soziale und persönliche Themen.....	14
1.1.2.4	Spezifische Typen von Situationen .....	14
1.2	Verfahren zur Bestimmung situationspezifischer Sozialkompetenzen.....	17
1.3	Begriff "Teamkompetenz".....	20
1.4	Weiteres Vorgehen .....	20
2	Messung von Sozialkompetenzen .....	21
2.1	Funktionen der Sozialkompetenzmessung .....	21
2.2	Gütekriterien der Sozialkompetenzmessung .....	22
2.3	Verfahren zur Messung von Sozialkompetenzen .....	27
2.3.1	Klassifizierungskriterien .....	27
2.3.2	Kognitive Leistungstests .....	38
2.3.2.1	Beschreibung.....	38
2.3.2.2	Möglichkeiten und Grenzen .....	44
2.3.3	Verhaltensbeobachtung .....	48
2.3.3.1	Beschreibung.....	48
2.3.3.2	Möglichkeiten und Grenzen .....	55
2.3.4	Verhaltensbefragung .....	62
2.3.4.1	Beschreibung.....	62
2.3.4.2	Möglichkeiten und Grenzen .....	66
2.3.5	Komplexe Kompetenzindikatoren.....	69
2.3.5.1	Beschreibung.....	69
2.3.5.2	Möglichkeiten und Grenzen .....	71
2.4	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	72

3	Präzisierung des Situationstyps: Modelle und Stand der Forschung zu Kleingruppenarbeit	75
3.1	Zentrale Begriffe und Abgrenzungen	76
3.2	Akteure, soziale Aufgaben, Erwartungen und Rollen	87
3.2.1	Soziale Aufgaben	88
3.2.2	Erwartungen und Rollen	98
3.2.3	Akteure	105
3.3	Räumliche, materielle, kulturelle und institutionelle Bedingungen	109
3.3.1	Allgemeines	109
3.3.2	Aufgabenstellung und Aufgabenmotivation	113
3.3.3	Anreiz- bzw. Belohnungsstruktur	118
3.3.4	Feedback	120
3.3.4.1	Instrumentiertes, interpersonelles Feedback gegenüber Individuen	121
3.3.4.2	Instrumentiertes, leistungsbezogenes Feedback gegenüber Gruppen	123
3.3.4.3	Entstehung von Feedback	123
3.4	Phasen der Gruppenentwicklung (team development)	125
3.5	Kritische Ereignisse	130
3.5.1	Prozessverluste	131
3.5.2	Gruppenkonflikte	136
3.5.3	Heterogenität	143
3.6	Kompetenzanforderungen	147
3.7	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen für die Teamdiagnose und -entwicklung	152
<b>III</b>	<b>EMPIRISCHER TEIL</b>	<b>160</b>
1	Ziele, Forschungsfragen und Hypothesen	160
1.1	Ziele und forschungsleitende Fragen	160
1.2	Hypothesenbildung und Kausalmodell	166
2	Untersuchungsdesign	174
2.1	Untersuchungsart, zeitlicher Modus und Störfaktoren	174
2.2	Beschreibung der Gruppenaufgaben	179
2.2.1	Fallstudie "BonGentis"	179
2.2.2	Integrationsfallstudie "HILTI Business Excellence"	181
3	Operationalisierung der Variablen und Erhebungsinstrumente	182
3.1	Prozessvariablen (endogene Variablen)	182
3.1.1	Klassifizierung des Fragebogens zur Arbeit im Team (FAT)	182
3.1.2	Validität	187
3.1.3	Reliabilität	190
3.1.4	Objektivität und Ökonomie	192
3.1.5	Fazit	192
3.2	Inputvariablen (exogene Variablen)	195
3.3	Pfaddiagramm	202
4	Datenanalyse und -interpretation	209
4.1	Grundgesamtheit und Stichprobe	209

4.2	Testgüte der Erhebungsinstrumente .....	214
4.2.1	Validität .....	214
4.2.1.1	Inhaltsvalidität .....	214
4.2.1.2	Konstruktvalidität .....	215
4.2.1.3	Kriteriumsvalidität .....	216
4.2.2	Reliabilität .....	221
4.2.3	Objektivität und Ökonomie .....	224
4.2.4	Schlussfolgerungen .....	224
4.3	Deskriptive Analyse und Interpretation .....	225
4.3.1	Aufgabenmotivation .....	226
4.3.1.1	Ergebnisse .....	226
4.3.1.2	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen .....	232
4.3.2	Problemlösungskompetenz .....	234
4.3.2.1	Ergebnisse .....	234
4.3.2.2	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen .....	243
4.3.3	Allgemeine Hinweise zur Auswertung der Prozessvariablen bzw. Subskalen des FAT .....	244
4.3.4	Zielorientierung .....	247
4.3.4.1	Ergebnisse .....	247
4.3.4.2	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen .....	252
4.3.5	Aufgabenbewältigung .....	253
4.3.5.1	Ergebnisse .....	253
4.3.5.2	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen .....	256
4.3.6	Zusammenhalt .....	257
4.3.6.1	Ergebnisse .....	257
4.3.6.2	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen .....	261
4.3.7	Verantwortungsübernahme .....	262
4.3.7.1	Ergebnisse .....	262
4.3.7.2	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen .....	266
4.4	Kausalanalyse und -interpretation .....	267
4.4.1	Identifikation der Modellstruktur .....	268
4.4.2	Auswahl des Schätzverfahrens .....	270
4.4.3	Beurteilung der Schätzergebnisse .....	271
4.4.3.1	Darstellung der Ergebnisse .....	271
4.4.3.2	Direkte, indirekte und totale Beeinflussungseffekte .....	275
4.4.3.3	Plausibilität der Schätzungen .....	276
4.4.3.4	Beurteilung der Gesamtstruktur (Modellfit) .....	278
4.4.3.5	Beurteilung der Teilstrukturen .....	279
4.4.4	Überprüfung des Hypothesensystems .....	284
4.4.4.1	Hypothesen 1 bis 19 .....	284
4.4.4.2	Hypothesen 20 bis 39 .....	286
4.4.4.3	Korrespondenzhypothesen 40 und 41 .....	287
4.4.5	Erste Modifikation der Modellstruktur .....	288

4.4.5.1	Einleitende Bemerkungen .....	288
4.4.5.2	Erstes modifiziertes Kausalmodell .....	289
4.4.5.3	Beurteilung des ersten modifizierten Kausalmodells .....	294
4.4.6	Gruppeninterviews und schriftliche Zusatzbefragung .....	298
4.4.6.1	Instrumente und Ergebnisse .....	298
4.4.6.2	Zusammenfassung .....	310
4.4.7	Zweite Modifikation der Modellstruktur .....	311
4.4.7.1	Zweites modifiziertes Kausalmodell .....	311
4.4.7.2	Beurteilung des zweiten modifizierten Kausalmodells .....	316
<b>IV</b>	<b>SCHLUSSTEIL .....</b>	<b>322</b>
1	Zusammenfassung der Hauptergebnisse .....	322
1.1	Rahmenkonzept der Teamdiagnose und Teamentwicklung .....	322
1.2	Ergebnisse der empirischen Untersuchung .....	329
1.2.1	Deskriptive Analyse .....	330
1.2.2	Kausalanalyse .....	340
2	Handlungsempfehlungen für die Praxis .....	343
2.1	Allgemeine Handlungsempfehlungen .....	344
2.1.1	Erste Handlungsempfehlung: Schaffung eines problemorientierten und integrierten Rahmenkonzeptes als Grundlage für die Teamdiagnose und -entwicklung .....	344
2.1.2	Zweite Handlungsempfehlung: Schrittweise Planung der Teamdiagnose .....	345
2.1.3	Dritte Handlungsempfehlung: Verknüpfung der Teamdiagnose mit einer problem- basierten und selbstgesteuerten Teamentwicklung unter Anleitung eines Moderators .....	349
2.1.4	Vierte Handlungsempfehlung: Beachtung der Ursache-Wirkungs-Beziehungen zwischen den Variablen des Gruppenhandelns (aufgabenorientierte Teamentwicklung) .....	356
2.2	Handlungsfelder aus Sicht der Universität St. Gallen .....	358
3	Forschungsdiesiderata .....	362
<b>V</b>	<b>ANHÄNGE UND VERZEICHNISSE .....</b>	<b>367</b>
	Anhang I: Aufgabenblöcke zur Fallstudie "BonGentis" .....	367
	Anhang II: Fragenblöcke zur Fallstudie "HILTI Business Excellence" .....	369
	Anhang III: Erhebungsinstrumente .....	378
A	Fragebogen zur Erhebung der Inputvariablen (t1 und t3) .....	378
B	Fragebogen zur Arbeit im Team (FAT) (t2 und t4) .....	384
C	Leitfaden für die Gruppeninterviews (t5) .....	390
D	Schriftliche Zusatzbefragung (t6) .....	392
	Anhang IV: Sozialdemografische Stichprobenmerkmale .....	397
A	Messzeitpunkt t1 .....	397
B	Messzeitpunkt t2 .....	398
C	Messzeitpunkt t3 .....	399
D	Messzeitpunkt t4 .....	401
	Abbildungsverzeichnis .....	403

Tabellenverzeichnis.....	405
Literaturverzeichnis.....	408