

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	XIII
TABELLENVERZEICHNIS	XV
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	XVI
1 EINLEITUNG	19
1.1 RELEVANZ DES THEMAS.....	19
1.2 PROBLEMSTELLUNG UND FRAGESTELLUNG DER ARBEIT.....	20
1.3 AUFBAU DER ARBEIT.....	22
2 KONZEPTIONELLER HINTERGRUND	25
2.1 PRODUKTINNOVATIONEN.....	25
2.1.1 Begriff.....	25
2.1.2 Erfolgsdimensionen.....	26
2.2 INNOVATIONSTEAMS	29
2.2.1 Begriff.....	29
2.2.2 Wirkungen cross-funktionaler Teamzusammensetzung	30
2.2.3 Intrateamprozesse mit direktem „Novitätsbezug“.....	35
2.3 TRANSNATIONALE, GLOBALE UND MULTIKULTURELLE TEAMS	39
2.3.1 Begriffe.....	39
2.3.2 Merkmale des Arbeitsumfeldes – Virtualität der Arbeit	40
2.3.3 Ethnische und nationale Diversität – Zusammenhänge mit Teamprozessen	43
2.3.4 Modelle zur Beschreibung kultureller Diversität	48
2.3.4.1 Kluckhohn und Strodbeck	48
2.3.4.2 Hampden-Turner und Trompenaars	50
2.3.4.3 Hofstede.....	52
2.3.4.4 House et al.....	54
2.3.4.5 Schwartz	56
2.3.4.6 Hall & Hall	57
2.3.4.7 Abschließende Bewertung	59
2.3.5 Effekte kultureller Diversität in Teams.....	61
2.3.6 Ansätze zur Vorhersage von Wirkungen ethnischer, nationaler und kultureller Diversität	65
2.4 ZWISCHENFAZIT UND KONZEPTIONELLE IMPLIKATIONEN.....	68
3 METHODE	71
3.1 FORSCHUNGSDESIGN	71

3.1.1	<i>Methodischer Hintergrund</i>	71
3.1.2	<i>Beschreibung</i>	72
3.2	AUSWAHL DES UNTERSUCHTEN UNTERNEHMENS	75
3.3	AUSWAHL DER UNTERSUCHTEN TEAMS	76
3.4	DATENERHEBUNG	78
3.4.1	<i>Ablauf der Datenerhebung</i>	78
3.4.2	<i>Teilstandardisierte Interviews als zentrale Datenquelle</i>	80
3.4.3	<i>Beobachtungen und Dokumentenanalysen als ergänzende Datenquellen</i>	81
3.5	ANALYSEMETHODE	81
3.5.1	<i>Aufbereitung der Interviewdaten</i>	81
3.5.2	<i>Auswertung auf Teamebene</i>	82
3.5.3	<i>Auswertung auf individueller Ebene</i>	82
3.5.4	<i>Modellentwicklung</i>	84
4	ERGEBNISSE	86
4.1	CHARAKTERISIERUNG DES UNTERNEHMENS UND DER STICHPROBE	86
4.2	CHARAKTERISIERUNG DER TEAMS	91
4.2.1	<i>Salsa</i>	91
4.2.1.1	<i>Produktbeschreibung</i>	91
4.2.1.2	<i>Aufbau des Gesamtteams</i>	91
4.2.2	<i>Salsa-Lateinamerika</i>	92
4.2.2.1	<i>Aufgabe und Aufbau</i>	92
4.2.2.2	<i>Nationalitäten und kulturelle Profile</i>	92
4.2.2.3	<i>Teamprozesse in Salsa-Lateinamerika in der ersten Phase</i>	95
4.2.2.4	<i>Einstellungen zur Multikulturalität in der ersten Phase</i>	96
4.2.2.5	<i>Zentrale Teamdynamiken in der ersten Phase</i>	96
4.2.2.6	<i>Teamprozesse in der zweiten Phase</i>	97
4.2.2.7	<i>Einstellungen zur Multikulturalität in der zweiten Phase</i>	98
4.2.2.8	<i>Zentrale Teamdynamiken in der zweiten Phase</i>	98
4.2.3	<i>Salsa-Deutschland</i>	99
4.2.3.1	<i>Aufgabe</i>	99
4.2.3.2	<i>Nationalitäten und kulturelle Profile</i>	100
4.2.3.3	<i>Teamprozesse</i>	102
4.2.3.4	<i>Einstellungen zur Multikulturalität</i>	103
4.2.3.5	<i>Zentrale Teamdynamiken</i>	104
4.2.4	<i>Salsa-Niederlande</i>	105
4.2.4.1	<i>Aufgabe</i>	105
4.2.4.2	<i>Nationalitäten und kulturelle Profile</i>	106

4.2.4.3	Teamprozesse	107
4.2.4.4	Einstellungen zur Multikulturalität.....	109
4.2.4.5	Zentrale Teamdynamiken	109
4.2.5	<i>LaFayette</i>	110
4.2.5.1	Aufgabe und Aufbau	110
4.2.5.2	Nationalitäten und kulturelle Profile.....	111
4.2.5.3	Teamprozesse	113
4.2.5.4	Einstellungen zur Multikulturalität.....	115
4.2.5.5	Zentrale Teamdynamiken	116
4.2.6	<i>Rouge</i>	117
4.2.6.1	Aufgabe und Aufbau	117
4.2.6.2	Nationalitäten und kulturelle Profile.....	118
4.2.6.3	Teamprozesse	120
4.2.6.4	Einstellungen zur Multikulturalität.....	121
4.2.6.5	Zentrale Teamdynamiken	122
4.2.7	<i>Splendid</i>	123
4.2.7.1	Aufgabe und Aufbau	123
4.2.7.2	Nationalitäten	124
4.2.7.3	Teamprozesse	126
4.2.7.4	Einstellungen zur Multikulturalität.....	128
4.2.7.5	Zentrale Teamdynamiken	128
4.2.8	<i>Viking</i>	129
4.2.8.1	Aufgabe und Aufbau	129
4.2.8.2	Nationalitäten und kulturelle Profile.....	130
4.2.8.3	Teamprozesse	132
4.2.8.4	Einstellungen zur Multikulturalität.....	133
4.2.8.5	Zentrale Teamdynamiken	134
4.3	EBENE NULL: HERAUSARBEITUNG VON THEMENFELDERN.....	134
4.4	EBENE EINS: DIVERSITÄTSFORMEN UND KONFLIKTVERLÄUFE.....	144
4.4.1	<i>Systematisierung der Wirkungen spezifischer kultureller Diversität anhand des Konfliktphasenmodells von Pondy (1967)</i>	144
4.4.2	<i>Machtdistanzdiversität</i>	146
4.4.2.1	Konfliktauslöser bei Machtdistanzdiversität	146
4.4.2.2	Wahrnehmung und Emotion von Konflikten bei Machtdiversität.....	148
4.4.2.3	Manifeste Konflikte durch Machtdistanzdiversität	149
4.4.2.4	Konfliktwirkung bei Machtdistanzdiversität.....	150
4.4.2.5	Auftreten und Wirkung von Machtdistanzdiversität im Innovationsprozess	152

4.4.3	<i>Genderdiversität</i>	156
4.4.3.1	Konfliktauslöser bei Genderdiversität.....	156
4.4.3.2	Wahrnehmung und Emotion von Konflikten bei Genderdiversität.....	158
4.4.3.3	Manifeste Konflikte durch Genderdiversität	159
4.4.3.4	Konfliktwirkung bei Genderdiversität.....	159
4.4.3.5	Auftreten und Wirkung von Genderdiversität im Innovationsprozess	161
4.4.4	<i>In-Gruppen-Kollektivismus-Diversität</i>	163
4.4.4.1	Konfliktauslöser bei In-Gruppen-Kollektivismus-Diversität.....	163
4.4.4.2	Wahrnehmung und Emotion von Konflikten bei In-Gruppen-Kollektivismus.....	165
4.4.4.3	Manifeste Konflikte durch In-Gruppen-Kollektivismus.....	168
4.4.4.4	Konfliktwirkung bei In-Gruppen-Kollektivismus	168
4.4.4.5	Auftreten und Wirkung von In-Gruppen-Kollektivismus-Diversität im Innovationsprozess.....	169
4.4.5	<i>Kontextdiversität</i>	170
4.4.5.1	Konfliktauslöser bei Kontextdiversität	170
4.4.5.2	Wahrnehmung und Emotion von Konflikten bei Kontextdiversität	172
4.4.5.3	Manifeste Konflikte durch Kontextdiversität	173
4.4.5.4	Konfliktwirkung bei Kontextdiversität.....	174
4.4.5.5	Auftreten und Wirkung von Kontextdiversität im Innovationsprozess	177
4.4.6	<i>Zeitdiversität</i>	181
4.4.6.1	Konfliktauslöser bei Zeitdiversität.....	181
4.4.6.2	Wahrnehmung und Emotion von Konflikten durch Zeitdiversität	183
4.4.6.3	Manifeste Konflikte durch Zeitdiversität	184
4.4.6.4	Konfliktwirkung bei Zeitdiversität.....	185
4.4.6.5	Auftreten und Wirken von Zeitdiversität im Innovationsprozess	188
4.5	ZWISCHENFAZIT.....	190
5	THEORIEENTWICKLUNG UND DISKUSSION	193
5.1	EBENE ZWEI: MACHT UND STATUS IN MULTIKULTURELLEN INNOVATIONSTEAMS	193
5.1.1	<i>Modell A: Teamprozesse</i>	193
5.1.2	<i>Modell B: Triggers und Buffers</i>	195
5.2	EBENE DREI: THEORIE DES POSITIVEN SOZIALEN STATUS IN MULTIKULTURELLEN INNOVATIONSTEAMS	198
5.2.1	<i>Würdigung und Grenzen sozialer Identitäts- und sozialer Kategorisierungstheorie.</i>	198
5.2.2	<i>Prämisse: Positiver sozialer Status in Gruppen zum Erhalt des individuellen Selbstwerts</i>	199

5.2.3	<i>Wahrgenommene und tatsächliche Statusgefährdung durch kulturelle Diversität in Gruppen</i>	201
5.2.3.1	Systematisierung der kulturellen Dimensionen anhand ihres Bedrohungspotenzials (Dimensionen sozialer Ordnung vs. Dimensionen individuellen Stils)	201
5.2.3.2	Systematisierung der kulturellen Dimensionen anhand ihres Veränderungspotenzials (Surface-Medium-Deep-Level-Diversität)	205
5.3	EBENE VIER A: MAXIMIERUNG DES SOZIALEN STATUS DURCH SUBGRUPPENBILDUNG AUFGRUND KULTURELLER ÄHNLICHKEIT	208
5.4	EBENE VIER B: EINFLUSS VON KONTEXTFAKTOREN AUF DIE GRUPPENZUGEHÖRIGKEIT UND WAHRGENOMMENE SOWIE TATSÄCHLICHE STATUSGEFÄHRDUNG IN MULTIKULTURELLEN INNOVATIONSTEAMS	214
5.4.1	<i>Individuelle Interaktionseffekte: Interkulturelle Kompetenz und Fremdsprachenkompetenz</i>	214
5.4.2	<i>Teaminteraktionseffekte: Teamkultur und Diversitätsklima</i>	217
5.4.3	<i>Organisationale Interaktionseffekte: Multiprojektteamzugehörigkeit, Reorganisation und Organisationskultur</i>	218
5.4.4	<i>Wirkung von Statusstreben und Lernen im Innovationsprozess</i>	225
5.5	MODELL IM ÜBERBLICK	227
5.6	LIMITATIONEN	229
5.6.1	<i>Methodendiskussion</i>	229
5.6.2	<i>Generalisierbarkeit</i>	232
5.6.2.1	Nationalkulturelle Zusammensetzung der Stichprobe	232
5.6.2.2	Organisationsstruktur und -kultur	233
5.6.2.3	Stage-Gate-Innovationsprozessmodell	233
5.6.2.4	Branche	235
5.7	PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	236
5.7.1	<i>Optimierung der Gruppenzusammensetzung multikultureller Teams</i>	236
5.7.2	<i>Beeinflussung organisationaler Interaktionseffekte zur Verbesserung der Performance multikultureller Teams</i>	240
5.7.3	<i>Organisationsgestaltung bei multikulturellen Innovationsteams</i>	242
6	CONCLUSIO UND AUSBLICK	246
	LITERATURVERZEICHNIS	252
	ANHANG	269