

2 Theoretische Basis

Die im Folgenden aufgezeigte theoretische Basis der Arbeit beginnt mit der Abgrenzung des Forschungsbereichs, indem die einzelnen relevanten Komponenten zunächst erläutert und definiert werden, sodass schließlich durch das Herausstellen der Schnittmenge der einzelnen Forschungsbereiche bezüglich der Relevanz für den Gesamtzusammenhang die Einordnung in das Forschungsfeld erfolgt. Im Anschluss an die Abgrenzung des Forschungsbereichs werden ferner die spezifischen Herausforderungen der Teambetrachtung herausgestellt. Der Literaturüberblick rundet die theoretische Basis der Arbeit ab.

2.1 Abgrenzung der Komponenten des Forschungsreichs

Um dem in der Entrepreneurship-Forschung kritisierten Mangel der oftmals divergierenden Analyseergebnisse als Resultat eines fehlenden konzeptionellen Bezugsrahmens zu begegnen,⁴⁵ werden zur wissenschaftlichen Abgrenzung und Einordnung des Forschungsbereichs im Rahmen des zweiten Kapitels zunächst die relevanten Komponenten in den Kapiteln 2.1.1 bis 2.1.7 einzeln vorgestellt. Für ein gemeinsames Verständnis erfolgt die wissenschaftliche Definition der einzelnen Begriffe, da zunächst ein einheitliches Grundverständnis der Bezugsobjekte vorherrschen muss, bevor wissenschaftliche Theorien diskutiert werden können.⁴⁶

Die Schnittmenge der relevanten Komponenten ergibt den konzeptionellen und theoretischen Bezugsrahmen der vorliegenden Arbeit aus der definitorischen Perspektive und wird in Kapitel 2.1.8 dargestellt. Abbildung 2 stellt den zu erläuternden theoretischen Bezugsrahmen grafisch dar.

⁴⁵ Vgl. Harper (2008), S. 613 f.; Shane/Venkataraman (2000), S. 217 ff.

⁴⁶ Vgl. Shane/Venkataraman (2000), S. 217 f.; Davidsson (2003), S. 316.

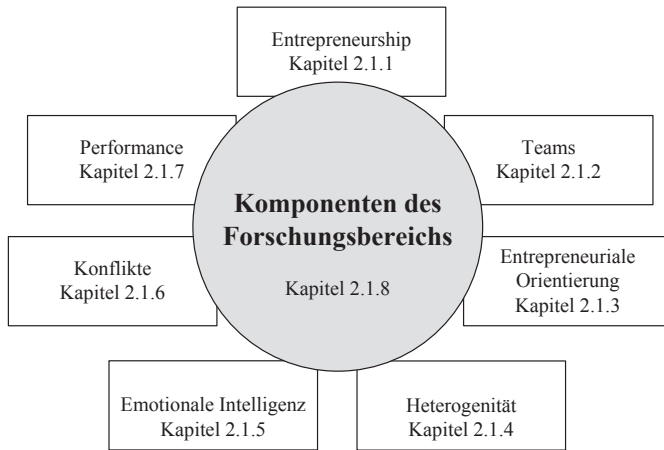


Abbildung 2: Aufbau theoretische Grundlagen

2.1.1 Entrepreneurship

Die Entrepreneurship-Forschung steht als eigenständige Disziplin noch am Anfang ihrer Entwicklung.⁴⁷ In den letzten Jahren hat sich jedoch ein enormes Wachstum im Bereich der Entrepreneurship-Forschung,⁴⁸ auch innerhalb Deutschlands,⁴⁹ entwickelt. Dabei liegt die Entrepreneurship-Forschung in besonderem Umfang „im Schnittfeld mehrerer Disziplinen“⁵⁰ und macht sich die Methoden und Theorien anderer Wissenschaftsbereiche zunutze.⁵¹ Nicht zuletzt ergibt sich daraus die Möglichkeit der Übertragung von Ergebnissen aus anderen Wissenschaftsbereichen auf die Entrepreneurship-Forschung, wie beispielsweise die Übertragung aus der Managementforschung, der Sozial- und Organisationspsychologie sowie aus dem Bereich des Small Business Research.⁵²

⁴⁷ Vgl. Anderseck/Walterscheid (2005), S. V.

⁴⁸ Vgl. Cooper (2006), S. 5; Welter/Lasch (2008), S. 241; Bruton et al. (2008), S. 1; Schmude et al. (2008), S. 289.

⁴⁹ Vgl. Hisrich (2005), S. 76.

⁵⁰ Brüderl et al. (1996), S. 17.

⁵¹ Vgl. Anderseck/Walterscheid (2005), S. 4; Bygrave (1989), S. 7.

⁵² Vgl. Sexton (1988), S. 6.

Die Entrepreneurship-Forschung betrachtet nach *Bögenhold* (2005) im Kern die Frage, „wer gründet wie, warum, mit wem“⁵³. Zur Verdeutlichung kann hier exemplarisch betrachtet werden: Ein beispielsweise selbständiger, derivativer oder originärer Entrepreneur („wer“) gründet z.B. in der Net Economy („wie“),⁵⁴ aufgrund des Verlangens Neues auszuprobieren („warum“) mit beispielsweise einem Wirtschaftsinformatiker, einem Betriebswirt und einem Informatiker im Team („mit wem“).⁵⁵ Somit gibt die Betrachtungsweise nach *Bögenhold* (2005) erste Hinweise darauf, dass es sich bei der Entrepreneurship-Forschung nicht um eine einzelne Disziplin handelt, sondern vielmehr um ein Sammelsurium, unter welches eine umfassende und unübersichtliche Anzahl verschiedener Forschungsperspektiven gefasst wird.⁵⁶ Eine Ursache hierfür liegt in dem Umstand, dass in Abhängigkeit von der jeweiligen Forschungsperspektive verschiedene Schwerpunkte im Rahmen der Definitionen gesetzt werden können.⁵⁷ *Harper* (2008) formuliert die Berücksichtigung des Bezugs zum jeweiligen Betrachtungsblickwinkel folgendermaßen: „How we define entrepreneurship has a bearing upon the nature of the entity that performs the entrepreneurial function.“⁵⁸ Dementsprechend sollte Entrepreneurship als ein ganzheitliches Konzept verstanden werden, das ausdrücklich die entrepreneuriale Person bzw. das entrepreneuriale Team einbezieht.⁵⁹

Des Weiteren umfasst Entrepreneurship alle Entwicklungsphasen der Unternehmensgründung.⁶⁰ Die Entwicklungsphasen können in die Early Stage, bestehend aus der Pree-Seed-, Seed- und Start-up-Phase, die Expansion Stage und die Later Stage unterteilt werden.⁶¹ Während in der Pree-Seed sowie der Seed-Phase der

⁵³ *Bögenhold* (2005), S. 16.

⁵⁴ Vgl. *Kollmann* (2011), S. 2; *Szypersky/Nathusius* (1999), S. 27.

⁵⁵ Vgl. *Kollmann* (2011), S. 114. Ergänzend sei hier auf die Studie von *Kollmann/Kuckertz* (2003a) verwiesen, die die Anforderungen an das Fach- und Spezialwissen der Entrepreneure unterstreicht. Vgl. *Kollmann/Kuckertz* (2003a), S. 65 ff.; *Kollmann/Kuckertz* (2003b), S. 775; *Kollmann* (2011), S. 115.

⁵⁶ Vgl. *Shane/Venkataraman* (2000), S. 217; *Bögenhold* (2005), S. 15.

⁵⁷ Vgl. *Gregoire et al.* (2006), S. 335 f.

⁵⁸ *Harper* (2008), S. 616.

⁵⁹ Vgl. *Harper* (2008), S. 616; *Gregoire et al.* (2006), S. 336; *Bögenhold* (2005), S. 16.

⁶⁰ Vgl. *Kollmann* (2011), S. 90 ff.

⁶¹ Vgl. *Achleitner* (2001), S. 515 f.; *Kollmann* (2011), S. 90.

Early Stage das Unternehmen noch nicht gegründet wurde, sondern es vielmehr um die Ideensuche der Entrepreneure geht,⁶² wird das Unternehmen auf Basis der Ideenformulierung in der Start-up-Phase tatsächlich gegründet.⁶³ Sofern die Start-up-Phase abgeschlossen ist, erreicht das Unternehmen die Expansion Stage, in der der Fokus des Unternehmens auf der Ausweitung des Wirkungsbereichs sowie dem stetigen Umsatzwachstum liegt.⁶⁴ In der Later Stage hat das Unternehmen bereits das Stadium der Unternehmensentwicklung erreicht.⁶⁵ Hier treten schließlich die Phase der Konsolidierung sowie die nächsten Wachstumsphasen als iterativer Prozess ein. Die genannten Phasen des Gründungsprozesses werden in Abbildung 3 grafisch dargestellt.

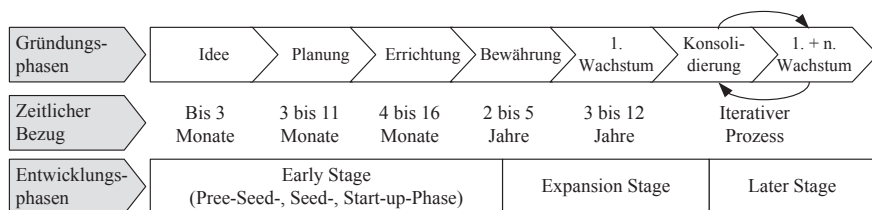


Abbildung 3: Phasen des Gründungsprozesses⁶⁶

Die Eigenschaften Wachstum, Flexibilität und Innovativität werden weithin mit entrepreneurialen Unternehmen, d.h. jungen und aufstrebenden Unternehmen, assoziiert.⁶⁷ Es existiert in der Literatur jedoch keine allgemeingültige Definition des Begriffs junges (Wachstums-) Unternehmen.⁶⁸ In einigen Fällen werden in der Literatur sogar Unternehmen als junge (Wachstums-) Unternehmen bis zu einem Unternehmensalter von 20 Jahren als jung bezeichnet.⁶⁹ Nach *Fallgatter* ist der Übergang der Begriffe Unternehmensgründung und junges Unternehmen fließend.⁷⁰ „In Abgrenzung zu etablierten Unternehmen werden häufig Unter-

⁶² Vgl. *Kollmann/Kuckertz* (2005), S. 308 ff.

⁶³ Vgl. *Kollmann* (2011), S. 90; *Jabbour/Budwick* (2010), S. 16.

⁶⁴ Vgl. *Kollmann* (2011), S. 92; *Jabbour/Budwick* (2010), S. 19; *Engelmann et al.* (2000), S. 28.

⁶⁵ Vgl. *Kollmann* (2011), S. 93.

⁶⁶ Vgl. *Stöckmann* (2010), S. 18; *Herr* (2006), S. 26; *Hanks et al.* (1993), S. 12.

⁶⁷ Vgl. *Stevenson/Jarillo* (1990), S. 17; *Drucker* (1985), S. 19 ff.; *Birch* (1987), S. 69 f. u. S. 171 f.

⁶⁸ Vgl. *Fallgatter* (2007), S. 18; *Volkman/Tokarski* (2006), S. 15; *Knips* (2000), S. 9.

⁶⁹ Vgl. *Volkman/Tokarski* (2006), S. 15; *Knips* (2000), S. 10.

⁷⁰ Vgl. *Fallgatter* (2007), S. 18.

nehmen zwischen null und fünf Jahren als jung bezeichnet.⁷¹ Diese Abgrenzung wird in einigen Studien weiter gefasst, wodurch auch Unternehmen mit einem Unternehmensalter von acht bis 12 Jahren ebenfalls als junge Unternehmen eingeordnet werden.⁷² In Anlehnung an *Fallgatter* (2007) wird eine auf den Zeitraum als Obergrenze bezogene Zeitspanne von maximal zwölf Jahren für die zeitraumbezogene Definition junger Unternehmen zugrunde gelegt.⁷³ Des Weiteren kann auch schon vor der rechtlichen Gründung vom jungen Unternehmen gesprochen werden.⁷⁴ Als definitorische Einordnung für die auf den Zeitraum bezogene Zeitspanne werden somit in der vorliegenden Studie junge Unternehmen betrachtet, die ein Unternehmensalter von maximal 12 Jahren aufweisen⁷⁵ und deren Führungsteam⁷⁶ zum Zeitpunkt der Erhebung seit mindestens sechs Monaten⁷⁷ im aktuellen Unternehmen zusammen arbeitet.

2.1.2 Teams

Die Sozialpsychologie bietet eine Fülle von Untersuchungen zum Konstrukt der Gruppenzusammensetzung. Es wird dabei zunächst zwischen Kleingruppen und Großgruppen unterschieden, wobei sich die Sozialpsychologie überwiegend auf den Bereich der Kleingruppen konzentriert.⁷⁸ Zur Klärung der Frage, was allgemein unter einer Kleingruppe verstanden wird, können verschiedene Definitionen herangezogen werden. Nicht zuletzt kann die „Kleingruppenforschung als Vorläuferin der Teamforschung bezeichnet werden“⁷⁹ und ist daher auch für

⁷¹ *Hiddemann* (2007), S. 4.

⁷² Vgl. *Hiddemann* (2007), S. 4 f.; *Bantel* (1998), S. 206; *McDougall/Robinson* (1990), S. 451; *Biggadike* (1979), S. 103.

⁷³ Vgl. *Fallgatter* (2007), S. 18.

⁷⁴ Vgl. *Brachtendorf* (2004), S. 4; *Heitzer* (2000), S. 15.

⁷⁵ Vgl. *Fallgatter* (2007), S. 18.

⁷⁶ Die Begriffe „Führungsteam“ und „entrepreneurial Team“ werden im Rahmen der vorliegenden Arbeit synonym verwendet.

⁷⁷ Da, wie aufgezeigt ein Unternehmen per definitionem auch vor der rechtlichen Gründung als junges Unternehmen gilt, wird dennoch vorausgesetzt, dass das Führungsteam seit mindestens sechs Monaten in der aktuellen Konstellation besteht, da die Verfasserin davon ausgeht, dass eine kürzere Zeitspanne beispielsweise für eine „gefühls- und verstandsmäßige“ Verbundenheit der Mitglieder nicht ausreicht. Vgl. auch *Battegay* (1974), S. 15.

⁷⁸ Vgl. *Fischer/Wiswede* (2009), S. 586.

⁷⁹ *Anghehrn* (2004), S. 79.

entrepreneuriale Teams im Kontext der Sozialpsychologie von besonderer Bedeutung.

Eine Gruppe kann sowohl über die Zahl der Mitglieder als auch über Interaktionsprozesse bestimmt werden.⁸⁰ *Shaw* (1981) bezeichnet eine Gruppe mit zwei bis 20 Mitgliedern als Kleingruppe, wobei Gruppen von fünf oder weniger Mitgliedern die am häufigsten vorkommenden Gruppen bilden.⁸¹ Nach *Battegay* (1974) ist die Gruppe „ein hochorganisiertes soziales Gebilde, das aus einer meist kleinen Zahl von wechselseitig in Beziehung stehenden Individuen zusammengesetzt ist“⁸² und ferner aus „einem [Füreinander] von gefühls- und verstandesmäßig verbundenen Mitgliedern, von denen jedes eine bestimmte Funktion im Kollektiv ausübt“⁸³, besteht. *Lewin* (1973) sieht ein entscheidendes Kriterium für die Definition von Gruppen in gemeinsamen Zielen der beteiligten Personen begründet.⁸⁴ Ebenso besteht für *Tajfel* (1981) eine Gruppe aus zwei oder mehr Einzelpersonen, die sich selbst als Mitglieder einer Gruppe definieren.⁸⁵

Die gebräuchlichste Definition von Kleingruppen geht jedoch auf *Bales* (1950) zurück,⁸⁶ der eine Kleingruppe definiert „as any number of persons engaged in interaction with each other in a single face-to-face meeting or a series of such meetings, in which each member receives some impression or perception of each other member distinct enough so that he can, either at the time or in later questioning, give some reaction to each of the others as an individual person, even though it be only to recall that the other was present“⁸⁷.

Einige Autoren, unter anderem *Rosenstiel* (2007), legen zugrunde, dass im Gegensatz zu einer Gruppe „bei einem Team die Zielbindung der [...] Mitglieder besonders intensiv ausgeprägt ist und Kooperation und Klima ausgeprägt positiv

⁸⁰ Vgl. *König* (2007), S. 93.

⁸¹ Vgl. *Shaw* (1981), S. 8.

⁸² *Battegay* (1974), S. 15.

⁸³ *Battegay* (1974), S. 15.

⁸⁴ Vgl. *Lewin* (1973), S. 73 u. S. 184.

⁸⁵ Vgl. *Tajfel* (1981), S. 309.

⁸⁶ Vgl. *Hare* (1976), S. 5; *Shaw* (1971), S. 5; *Angehrn* (2004), S. 80; *Nijstad/van Knippenberg* (2007), S. 411.

⁸⁷ *Bales* (1950), S. 33.

sind“⁸⁸. Für die Bestimmung der Teamgröße können die in diesem Kapitel zuvor genannten Definitionen zur Gruppengröße von Kleingruppen herangezogen werden. Bei Teams werden die Kooperation zwischen den Mitgliedern und eine Art von Zusammengehörigkeitsgefühl in Form von Teamgeist vorausgesetzt.⁸⁹ Zusätzlich kann bei Teamarbeit von einer Leistungssteigerung im Vergleich zu Gruppenarbeit ausgegangen werden, die durch „bewusste Intensivierung und Regelung“⁹⁰ der Teamprozesse ermöglicht werden soll. *Angehrn* (2004) stellt des Weiteren zusammenfassend fest, dass Teamarbeit „als das gemeinsame zielorientierte Lösen von komplexen Aufgaben durch mehrere, einander vertraute Personen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen hinsichtlich der zwischenmenschlichen Beziehungen und der Aufgabeninhalte“⁹¹ definiert werden kann. Somit kann festgehalten werden, dass Teams im Rahmen der vorliegenden Arbeit als Einheiten, bestehend aus zwei oder mehr Individuen, die in gegenseitiger Abhängigkeit und bewusst sowie auch von Angesicht zu Angesicht agieren, um gemeinsame Ziele zu erreichen, definiert werden.⁹²

Zum gemeinsamen Verständnis von entrepreneurialen Teams wird unter Berücksichtigung der Ausführungen zum Begriff des Entrepreneurships in Kapitel 2.1 sowie zu Kleingruppen bzw. Teams im vorliegenden Kapitel festgehalten, dass der Hauptzweck eines Entrepreneurs in Profit und Wachstum des gegründeten Unternehmens liegt und die Teammitglieder somit auch ein finanzielles Interesse haben sollten sowie gleichzeitig innovative Verhaltensweisen verfolgen.⁹³ Teams wurden während der letzten Jahre zu einem immer wichtigeren Bestandteil der Praxis und werden mittlerweile flächendeckend sowohl in Organisationen als auch jungen Unternehmen eingesetzt.⁹⁴ Vor dem derzeitigen Hintergrund der derzeitigen Entwicklung des wissenschaftlichen Fokus’ auf entrepreneuriale Teams,⁹⁵ ist auch *Harper* (2008) der Ansicht, dass verschiedene führende Theo-

⁸⁸ *Rosenstiel* (2007b), 389.

⁸⁹ Vgl. *Antoni/Bungard* (2004), S. 20.

⁹⁰ *Forster* (1978), S. 20.

⁹¹ *Angehrn* (2004), S. 129 f.

⁹² Vgl. *Bell* (2007), S. 595; *Hackman* (1987), S. 322.

⁹³ Vgl. *Carland et al.* (1984), S. 358.

⁹⁴ Vgl. *Devine et. al.* (1999), S. 678; *Aguinis/Kraiger* (2009), S. 452.

⁹⁵ Vgl. *Forbes et al.* (2006), S. 225; *Kollmann* (2011), S. 117.

rien bezüglich des Entrepreneurs als Individuum zu finden sind, in Bezug auf das entrepreneuriale Team jedoch noch eine Forschungslücke existiert.⁹⁶ Die Existenz der entrepreneurialen Teams stellt ein interessantes Konzept der Forschung dar,⁹⁷ welches derzeit ein stark zunehmendes Interesse in der Forschungslandschaft verzeichnet.⁹⁸ Da sowohl die Ausführungen zu Teams auf den Definitionen zu Kleingruppen basieren als auch die entrepreneurialen Teams eine spezielle Form von Teams darstellen, ist festzuhalten, dass ein entrepreneuriales Team auch eine Gruppe ist, während jedoch der Umkehrschluss, dass eine Gruppe ein entrepreneuriales Team ist, nicht gilt.⁹⁹ Dieser Schluss ist insbesondere für die vorliegende Arbeit von Bedeutung, als dass die Erkenntnisse aus dem Bereich der Kleingruppenforschung in einem ersten Schritt auf entrepreneuriale Teams zu übertragen sind.

Unter Berücksichtigung der aufgezeigten Ausführungen und der sozialpsychologischen Aspekte kann festgehalten werden, dass die frühe Team- und Kleingruppenforschung hauptsächlich die Bereiche der Gruppen- bzw. Teamdynamik untersucht hat,¹⁰⁰ während sich neuere Forschungen vielfach darauf konzentrieren, wie Teams aktiv gebildet und geleitet werden können, um Erfolgssteigerungen zu erreichen.¹⁰¹ Schließen sich Personen im Rahmen der Teamformation zusammen, steht die Teamkomposition z.B. eines Gründerteams im Ergebnis.¹⁰² Die Teamkomposition ist die Ausgestaltung der Merkmale der einzelnen Teammitglieder innerhalb des Teams¹⁰³ und wird als einer der Mechanismen gesehen,

⁹⁶ Vgl. *Harper* (2008), S. 615.

⁹⁷ Vgl. *Ensley et al.* (1999), S. 276.

⁹⁸ Vgl. *Harper* (2008), S. 615.

⁹⁹ Vgl. *Rosenstiel* (2007a), S. 289; *Kauffeld* (2001), S. 14 ff.

¹⁰⁰ Vgl. beispielsweise *McGrath* (1964), S. 63; *Haythorn* (1953), S. 276; *Bell* (2007), S. 595.

¹⁰¹ Vgl. beispielsweise *Hackman* (1987), S. 315; *Bell* (2007), S. 595.

¹⁰² Vgl. *Forbes et al.* (2006), S. 225 ff. Die Teamentstehung eines Gründerteams basiert häufig auf bereits vorhandenen Beziehungen zwischen den einzelnen Personen eines Teams. Vgl. *Ruef* (2002), S. 137; *Timmons* (1979), S. 200; *MacMillan et al.* (1985), S. 120. Demgegenüber sind neuere Ansätze in der Praxis zu beobachten, dass Gründerzentren verstärkt ein professionelles Teammatching anbieten und ferner Kapitalgeber wie Business Angels oder Venture-Capital-Geber bei der Investitionsentscheidung die Teamzusammenstellung explizit berücksichtigen. Vgl. *Iyakaranam et al.* (1998), S. 156.

¹⁰³ Vgl. *Levine/Moreland* (1990), S. 593 ff.; *Bell* (2007), S. 595.

um Teamprozesse und Ergebnisse wie beispielsweise die Team-Performance¹⁰⁴ zu steigern.¹⁰⁵

Basierend auf sozialwissenschaftlichen Theorien können zwei Prinzipien der Teamkomposition, das rationale und das sozialpsychologische Prinzip, unterschieden werden.¹⁰⁶ Nach dem rationalen Prinzip formieren sich die Teammitglieder auf Basis funktioneller Aspekte,¹⁰⁷ wie beispielsweise auf Grund einer komplementären Kompetenzabdeckung aus den Bereichen der Betriebswirtschaftslehre, der Wirtschaftsinformatik sowie der Informatik.¹⁰⁸ Somit begründet das rationale Prinzip Heterogenität im Team insbesondere in Bezug auf fachliche Gesichtspunkte der jeweiligen Teammitglieder. Ebenso ist es auch möglich, dass sich die Teammitglieder hinsichtlich ihrer Persönlichkeitseigenschaften oder ihrer persönlichen Wertvorstellungen unterscheiden, beispielsweise ist es denkbar, dass sich eine risikofreudige und eine risikoaverse Person ergänzen und zu einem entrepreneurialen Team zusammenfinden. Das sozial-psychologische Prinzip basiert im Gegensatz zum rationalen Prinzip auf dem Bedürfnis der wechselseitigen sozialen und emotionalen Unterstützung, welches sogar ansteigt, wenn die Personen einander ähnlich sind.¹⁰⁹ Dabei wird insbesondere das Bedürfnis eines interpersonellen Zusammenspiels der Teammitglieder sowie nach reibungslosen Teamprozessen unterstrichen.¹¹⁰

Häufig finden sich die Mitglieder eines Teams zufällig zusammen,¹¹¹ somit kann insbesondere der Grad der Heterogenität innerhalb eines Teams nicht im Vorhi-

¹⁰⁴ Vgl. Moreland/Levine (1992), S. 237 f. Auf die Team-Performance im Speziellen wird im Kapitel 2.1.7 explizit eingegangen.

¹⁰⁵ Vgl. Kozlowski/Bell (2003), S. 338.

¹⁰⁶ Für einen detaillierteren Überblick sind die Arbeiten von Simmel (1908; 1955) heranzuziehen, der die Basis für heutige sozialwissenschaftliche Teamtheorien legte. Ferner wurden basierend auf Simmel verschiedene Methoden zur Formation von Gruppen entwickelt. Vgl. Burt (1992); Johnsen (1985); Blau/Schwartz (1984); Blau (1977).

¹⁰⁷ Das rationale Prinzip ist inhaltlich kongruent zu den die Informationsverteilungs- und Erfahrungseffekte beurteilenden Inhalten des Resource Based Views, der Humankapitaltheorie sowie den Informationstheorien. Vgl. Li/Zhang (2002), S. 1; Kooij-de Bode et al. (2008), S. 307 ff.; Wittenbaum/Strasser (1996), S. 26; Barney (1991), S. 103.

¹⁰⁸ Vgl. Kollmann (2011), S. 118; Kollmann/Kuckertz (2003a), S. 6.

¹⁰⁹ Vgl. Thoits (1984), S. 219 ff.

¹¹⁰ Vgl. Berscheid (1985), S. 413 ff.

¹¹¹ Vgl. Lechler/Gemünden (2003), S. 91.

nein bestimmt werden.¹¹² Mit Bezug zur vorliegenden Arbeit wird postuliert, dass mit Hilfe von sozialpsychologischen Konzepten Möglichkeiten gegeben sind, wie mit Heterogenität umgegangen werden kann, um mögliche negative Effekte der Heterogenität abzuschwächen.¹¹³ Ebenso stellen sozialpsychologische Konzepte Möglichkeiten dar, mit einem bewusst hohen Grad an Heterogenität umzugehen. Beispielsweise wenn sich bewusst ein risikofreudiger und ein risikoaverser Gründer zusammenfinden, um sich gegenseitig zu ergänzen. Somit ist an dieser Stelle herauszustellen, dass sowohl bei zufällig zusammengestellten Teams als auch bei bewusst heterogen ausgewählten Teammitgliedern der Umgang mit Heterogenität einen besonders wichtigen Faktor darstellt. Der Bereich der Teamzusammensetzung ist somit mit der hier bereits thematisch angerissenen und im folgenden Kapitel 2.3 explizit zu erläuternden Heterogenität der betrachteten Teams untrennbar verbunden.

2.1.3 Heterogenität

Die Heterogenität im Team ist ein altbekanntes Thema in der Forschung. *Blau* hat sich bereits 1977 intensiv mit dem Thema Heterogenität in sozialen Strukturen auseinandergesetzt.¹¹⁴ Allgemein wird Heterogenität als „the distribution of differences among the members of a unit“¹¹⁵ in Hinsicht auf ein Attribut wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Ausbildung, fachlichen Hintergrund, Wertvorstellungen oder Einstellungen definiert.¹¹⁶ Auch in den Teamstudien der Entrep-

¹¹² In dieser Arbeit sei vorwegnehmend auf die Operationalisierung verwiesen. Die Heterogenität eines hier betrachteten Teams bezieht sich auf die individuelle entrepreneuriale Einstellung, bestehend aus drei Prädiktoren mit jeweils mindestens zwei Items bei einer Antwortskala von 1 bis 7. Zum jeweiligen Grad der Heterogenität sei ferner auf Kapitel 2.2 sowie Kapitel 5.4.2.1 verwiesen.

¹¹³ An dieser Stelle sei lediglich als Ausblick ein möglicher Lösungsansatz vorweggenommen um den Zusammenhang klarer zu verdeutlichen. Die explizite Formulierung der Hypothesen erfolgt in Kapitel 4. Die Ausführungen zur Heterogenität erfolgen in Kapitel 2.1.3.

¹¹⁴ Vgl. *Blau* (1977), S. 1 ff.

¹¹⁵ *Harrison/Klein* (2007), S. 1200.

¹¹⁶ Vgl. *Milliken/Martins* (1996), S. 404; *Jehn et al.* (1999), S. 742; *Harrison/Klein* (2007), S. 1200; *van Knippenberg et al.* (2004), S. 1008.

reneurship-Forschung hat die Heterogenität im Team eine hohe Bedeutung.¹¹⁷ Zahlreiche Studien bestätigen beispielsweise einen signifikanten Einfluss der Teamzusammensetzung auf die Team-Performance.¹¹⁸ Dennoch steht dem signifikanten Einfluss von Teamkomposition ein Mangel an Verständnis gegenüber, welcher die Zusammensetzung von Teams betrifft.¹¹⁹ Darüber, ob heterogene oder homogene Teamzusammensetzungen Erfolg versprechender sind, herrscht bislang Uneinigkeit.¹²⁰ Ferner liefern aktuelle Publikationen bislang hinsichtlich einer positiven oder einer negativen Wirkung von Heterogenität auf den Erfolg und die Performance widersprüchliche Ergebnisse.¹²¹ Eine mögliche Erklärung für die widersprüchlichen Ergebnisse sehen *Harrison/Klein* (2007) in der uneinheitlichen Messung von Heterogenität.¹²² Die Betrachtung von verschiedenen Metaanalysen zeigt, dass die hinsichtlich der Ergebnisse der miteinander verglichenen Studien häufig nicht die gleiche Betrachtungsebene zugrunde legen.¹²³ Somit erscheint es an dieser Stelle sinnvoll, zunächst zwischen den für die vorliegende Arbeit relevanten Kategorien der Teamzusammensetzung zu unterscheiden.

Insbesondere in jüngerer Zeit haben sich die Begriffe der Surface-Level-Diversity und Deep-Level-Diversity, basierend auf zwei unterschiedlichen Betrachtungsebenen, etabliert.¹²⁴ Die Teamkompositionsvariablen werden dabei in beobachtbare (Surface-Level)-¹²⁵ und nicht beobachtbare (Deep-Level)-¹²⁶ Variablen unterteilt.

¹¹⁷ Vgl. *Talke et al.* (2010), S. 907 ff.; *Chowdhury* (2005), S. 727 ff.; *Ucbasaran et al.* (2003), S. 107 ff.; *Vanaelst et al.* (2006), S. 249 ff.; *Zimmerman* (2008), S. 391 ff.; *Amason et al.* (2006), S. 125 ff.; *Ensley/Amason* (1999), S. 1 ff.

¹¹⁸ Vgl. *Ensley et al.* (1998) S. 12 ff.; *Chowdhury* (2005), S. 738 ff. Die expliziten Ausführungen sowie die Definition von Performance im Rahmen dieser Arbeit erfolgen in Kapitel 2.1.7.

¹¹⁹ Vgl. *Morgan/Lassiter* (1992), S. 77.

¹²⁰ Vgl. *Thatcher et al.* (2003), S. 219; *Kochan et al.* (2003), S. 4; *Simons et al.* (1999), S. 663.

¹²¹ Vgl. *Breitenecker et al.* (2009), S. 1; *Bell* (2007), S. 596; *Thatcher et al.* (2003), S. 219; *Kochan et al.* (2003), S. 5; *Simons et al.* (1999), S. 662; *McPherson* (1990), S. 229 f.

¹²² Vgl. *Harrison/Klein* (2007), S. 1210.

¹²³ Vgl. *Bell* (2007), S. 595; *Harrison et al.* (1998), S. 96; *Jehn/Bezrukova* (2004), S. 721.

¹²⁴ Vgl. *Bell* (2007), S. 596; *Mohammed/Angell* (2004), S. 1015; *Harrison et al.* (2002), S. 1029;

¹²⁵ Vgl. *Amason et al.* (2006), S. 126; *Jehn et al.* (1999), S. 741; *Somech* (2006), S. 139; *Pelled* (1996a), S. 230.

Emotionale Intelligenz als Schlüsselfaktor der
Teamzusammensetzung

Eine empirische Analyse im Kontext der
Sozialpsychologie und des organisationalen Verhaltens
in jungen Unternehmen

Meves, Y.

2013, XXII, 305 S. 46 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-01067-6