

Geleitwort

Virtualität hat weltweit längst Einzug in den betrieblichen Alltag gehalten. Mitarbeiter arbeiten teils zu Hause, teils im Betrieb, bei Kunden oder auf Geschäftsreisen. Sie tauschen sich mit Mitarbeitern anderer Unternehmen, zu denen Kooperationsbeziehungen bestehen, sowie ihrer Tochtergesellschaften aus. Sie unterhalten Kooperationen in andere Länder und bilden internationale Kooperationsnetze aus. Stets werden zur Kommunikation und Kooperation moderne computergestützte Telekommunikationsdienste genutzt. Eine persönliche Anwesenheit ist vielfach nicht mehr erforderlich.

Welche Mitarbeiter für eine virtuelle Kooperation ausgewählt werden, hängt bisher in erster Linie von der fachlichen Kompetenz ab. Vielerorts wird darauf verzichtet, die persönlichen Eigenschaften der Mitarbeiter als Selektionskriterium heranzuziehen. Die personalwirtschaftliche Forschung hat jedoch zweifelsfrei nachgewiesen, dass der Arbeitserfolg in einem erheblichen Maße von den persönlichen Eigenschaften und den Einstellungen der Mitarbeiter abhängt.

Neben der fachlichen Eignung stellt also auch die persönliche Eignung wichtige Prädiktoren für die Leistung, Zufriedenheit und Teamidentität dar. Um effektive virtuelle Teamarbeit zu ermöglichen, sollten Mitarbeiter in virtuellen Teams zunächst eine Mindestausprägung relevanter persönlicher Merkmale aufweisen, um ausgewählt zu werden. Eine zweite Anforderung betrifft die Platzierung der Teammitglieder: auch die Zusammensetzung und Konfiguration der Teammitglieder muss aufeinander abgestimmt sein. Bislang existierte kein eignungsdiagnostisches Verfahren für die Auswahl und Platzierung von Mitgliedern virtueller Teams. Frau Lehmann hat mit der vorliegenden Arbeit diese Lücke gefüllt.

Das Ziel ihrer Arbeit liegt in der Entwicklung und Validierung eines Verfahrens zur Auswahl und Platzierung von virtuellen Teammitgliedern. Die rationale Skalenentwicklung wird detailliert geschildert, wobei die Schwerpunkte der Darstellung auf der Identifizierung eigenschaftsorientierter Merkmale von Teammitgliedern liegen, die in einem empirisch nachweisbaren Zusammenhang zu Arbeitseffektivität, Arbeitseffizienz und der Teamzufriedenheit stehen. In zwei Untersuchungen und anhand von mehr als 400 Teilnehmern werden die theoretischen Annahme sowie das Verfahren schrittweise validiert. Um die Vorteile der Orts- und Zeitunabhängigkeit zu nutzen, die Akzeptanz zu steigern und Medienbrüche zu vermeiden, wurde das Verfahren als internetfähige Online-Variante konzipiert.

Zusammenfassend belegt Frau Lehmann in dieser Schrift, dass ein bedeutsamer Anteil der Leistung, die ein Mitarbeiter für ein virtuelles Team erbringt, auf seine Persönlichkeit zurückzuführen ist. Sozialkompetenz, Selbstmanagement, Pflichtbewusstsein, Vertrauensfähigkeit und interkulturelle Fähigkeit tragen maßgeblich zur Teamleistung, aber auch zur empfundenen Teamzufriedenheit bei. Darüber hinaus wurde eine optimale Zusammensetzung eines virtuellen Teams aufgezeigt.

Aufgrund des systematischen, methodischen Vorgehens sowie der aufschlussreichen und differenzierten Ergebnisse stellt die Arbeit einen wichtigen und weiterführenden wissenschaftlichen sowie personalwirtschaftlichen Beitrag dar, der zudem für die betriebliche Praxis von erheblicher Bedeutung ist. Dieses Buch ist deshalb nicht nur für Wissenschaftler im Bereich der Personalforschung von Interesse. Ich lege es auch Managern virtueller Teams sowie Personalberatern nahe, die in der telekooperativen Praxis arbeiten. Die Schrift zeigt klar auf, welche Wege beschritten werden können, um ein leistungsfähiges virtuelles Teams zusammen zu stellen. Ich wünsche dieser innovativen Arbeit eine große Leserschaft.

Prof. Dr. Udo Konradt