

Geleitwort

Multikulturelle Arbeitsgruppen stehen im zunehmenden Interesse von Wissenschaft und Praxis. Dabei sind die Globalisierung und die fortschreitende Informations- und Kommunikationstechnologie zwei Entwicklungstendenzen, die z.B. in internationalen Produktentwicklungsteams praktische Realität geworden sind. So arbeiten Menschen verschiedener Hintergründe täglich zusammen, ohne dass sie sich tatsächlich sehen. Dabei haben sie häufig hochkomplexe Aufgaben zu lösen, den Teamentwicklungsprozess über die Medien zu bewerkstelligen und sich kulturellen Unterschieden zu stellen, welche sich nicht zuletzt in Denk- und Arbeitsweisen sowie an Erwartung an Team und Führung bemerkbar machen. Bekannte interkulturelle Konflikte lassen sowohl Wissenschaftler als auch Unternehmensentscheider zaudern, ob es sich lohnt, multikulturelle und noch dazu virtuelle Arbeitsgruppen zusammenzustellen – können diese je die Effektivität von konventionellen monokulturellen *face-to-face* Teams erreichen? Können sie vielleicht sogar effektiver sein, wenn man den Thesen zu interkulturellen Synergien wie Kreativität und Marktorientierung glauben darf?

Das Anliegen von Petra Köppel liegt nun darin, vorhandene Forschungsergebnisse zur multikulturellen Gruppenforschung einer vergleichenden Betrachtung von *face-to-face* und virtuellen Gruppen zu unterziehen, anhand einer empirischen Studie zu überprüfen und in ein umfassenderes Modell zu integrieren. In der vorliegenden Arbeit wird zusätzlich auf virtuelle Kooperationen eingegangen und damit eine echte Forschungslücke untersucht. Insgesamt handelt es sich um ein interessantes Thema, das neugierig macht.

Es wird ein multikulturelles Input-Prozess-Output (MIPO)-Modell entwickelt, in dem kulturelle Unterschiede sowie die virtuelle Zusammensetzung eines Teams als basale Einflussfaktoren konzipiert werden. Bemerkenswerterweise wird eine qualitative Methodologie angewendet, die auf real existierende multikulturelle Arbeitsgruppen umgesetzt wird. Durch Interviews mit Führungskräften und Teammitgliedern aus *face-to-face* und virtuellen Teams werden praxisorientiert Konflikt- und Synergiepotenziale einbezogen.

Erstmalig werden die vielfältigen Prozesse in multikulturellen Teams umfassend analysiert und integrativ zusammengeführt – die in der Demographie- sowie Gruppenforschung vielfach als Black Box behandelte Interaktion wird aufgebrochen und in ihrer Wirkung auf Gruppeneffektivität analysiert. Die Stärken der Arbeit kommen letztendlich in dem dynamisierten Modell zum Ausdruck, das im Zeitablauf eine Abnahme virtueller und interkultureller Konfliktintensitäten und eine Zunahme interkultureller und virtueller Synergien voraussagt, bis schließlich multikulturelle Arbeitsgruppen eine höhere Effektivität als monokulturelle Gruppen erreichen.

Sicherlich ist der Verfasserin zuzustimmen, dass insbesondere die Synergieaspekte noch weitgehend unerforscht sind und deshalb der weiteren Untersuchung bedürfen. Generell kann man festhalten, dass Petra Köppel mit viel Akribie und Sachkunde eine bemerkenswerte Arbeit vorgelegt hat, die eine wertvolle Basis abgibt für weiterführende Studien, darunter auch quantitative Arbeiten und Längsschnittstudien. Dies gilt insbesondere für virtuelle Teams, weil die technischen Möglichkeiten zur virtuellen Kooperation regelmäßig überschätzt und die personenbezogenen und kulturellen Faktoren eher vernachlässigt werden.

Deshalb ist der vorliegenden Arbeit eine recht weite Verbreitung zu wünschen.

Prof. Dr. Dieter Wagner
Universität Potsdam