

Komplementäre Rollen in Arbeitsgruppen: der Team-Role-Circle

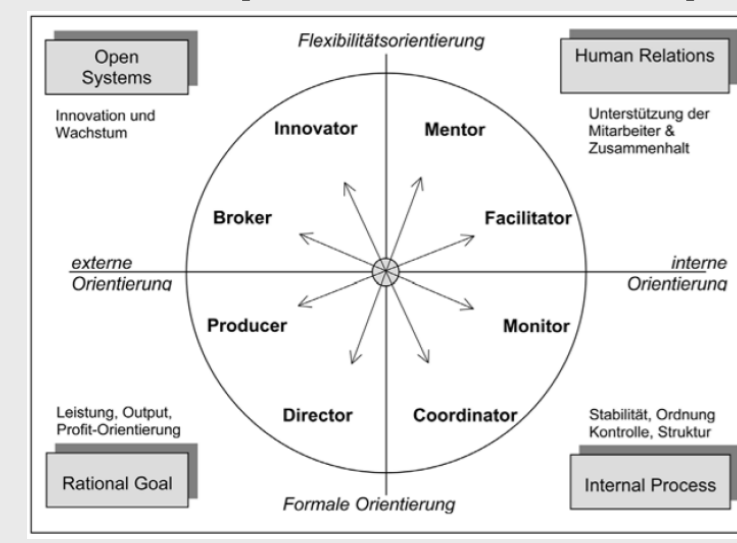
Michael Belz,
Micha Strack,
Dennis Ergezinger
& Margarete Boos

47 Kongress der DGPs,
26.-30. Sept. 2010, Bremen.

Teamrollen

Soziale Systeme werden durch Rollen stabilisiert. Bisherige Teamrolleninventare sind entweder zu differenziert (Benne & Sheats 1948), ad hoc entwickelt (z.B. Zysno & Bosse 2009) oder nur kommerziell nutzbar (Belbin 1982ff). Eine Struktur komplementärer Rollen definiert sich über komplementäre Werte. Durch das Competing Values Leadership Instrument (CV-LI, Quinn, 1988; dt. Strack, 2004) inspiriert, haben wir den Team Role Circle entwickelt.

Führungsrollen im CVM (Quinn 1988)



Samples

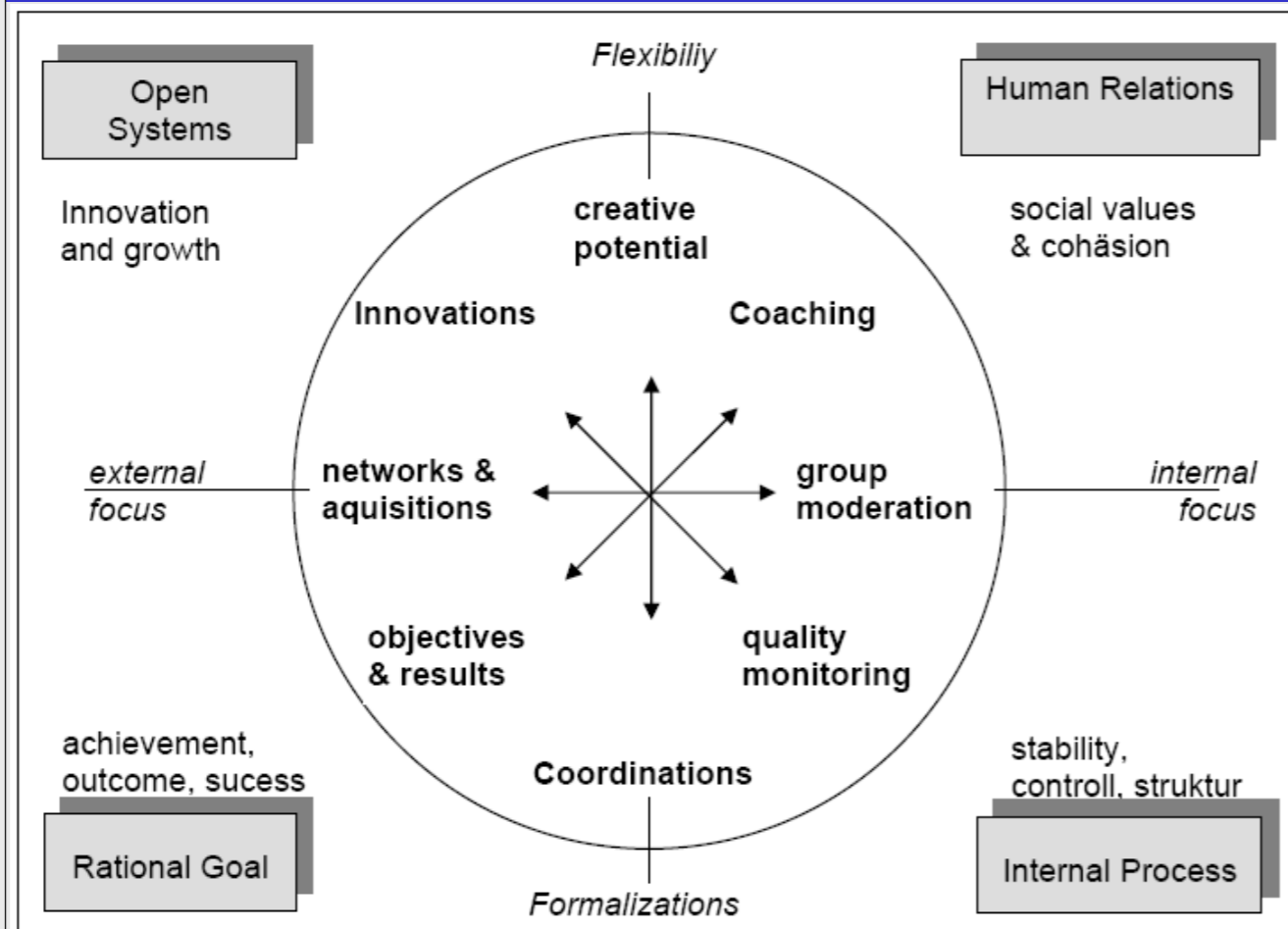
Studie 1: N = 337; Studierende an 6 deutschen Hochschulen.

TRC-g, F-DUP (Müller 2001); ICQ (Kanning, 2006), CV-LI (Quinn 1988; dt. Strack 2004).

Studie 2: N = 166 Studierende in 52 Projektteams, FH. Teamgröße 3-17, \bar{M} 4,9 Mtgl.; N/Team 1-14, \bar{M} 3,2; Vollständigkeit \bar{M} 64% $s = 27\%$.

TRC-t; TAMI (Jochmann, Sommer & Brauner 2000); Team-OCAI (Cameron & Quinn 1999; dt. Strack 2004); Konflikt (drei Items; $\alpha = .84$). Teamnote (44 Teams) $\bar{M} 2,1 s = .86$.

Der Team Role Circle



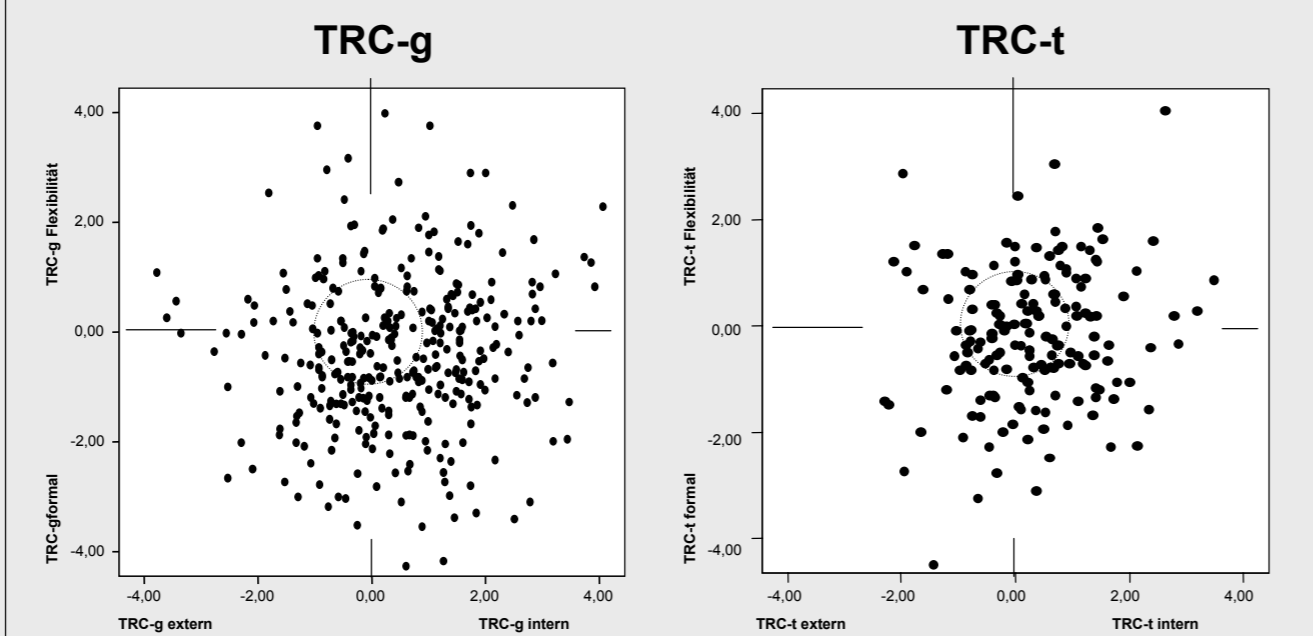
Circumplex mit acht Teamrolle, 45° Winkel gleichmäßig, über je 5 Items mit 5-stufigem Rating operationalisiert. Je 8 Items sind in Blocks geordnet, die Antworten werden pro Block ipsatiert.

Beispielblock aus dem TRC-g (g = generell)

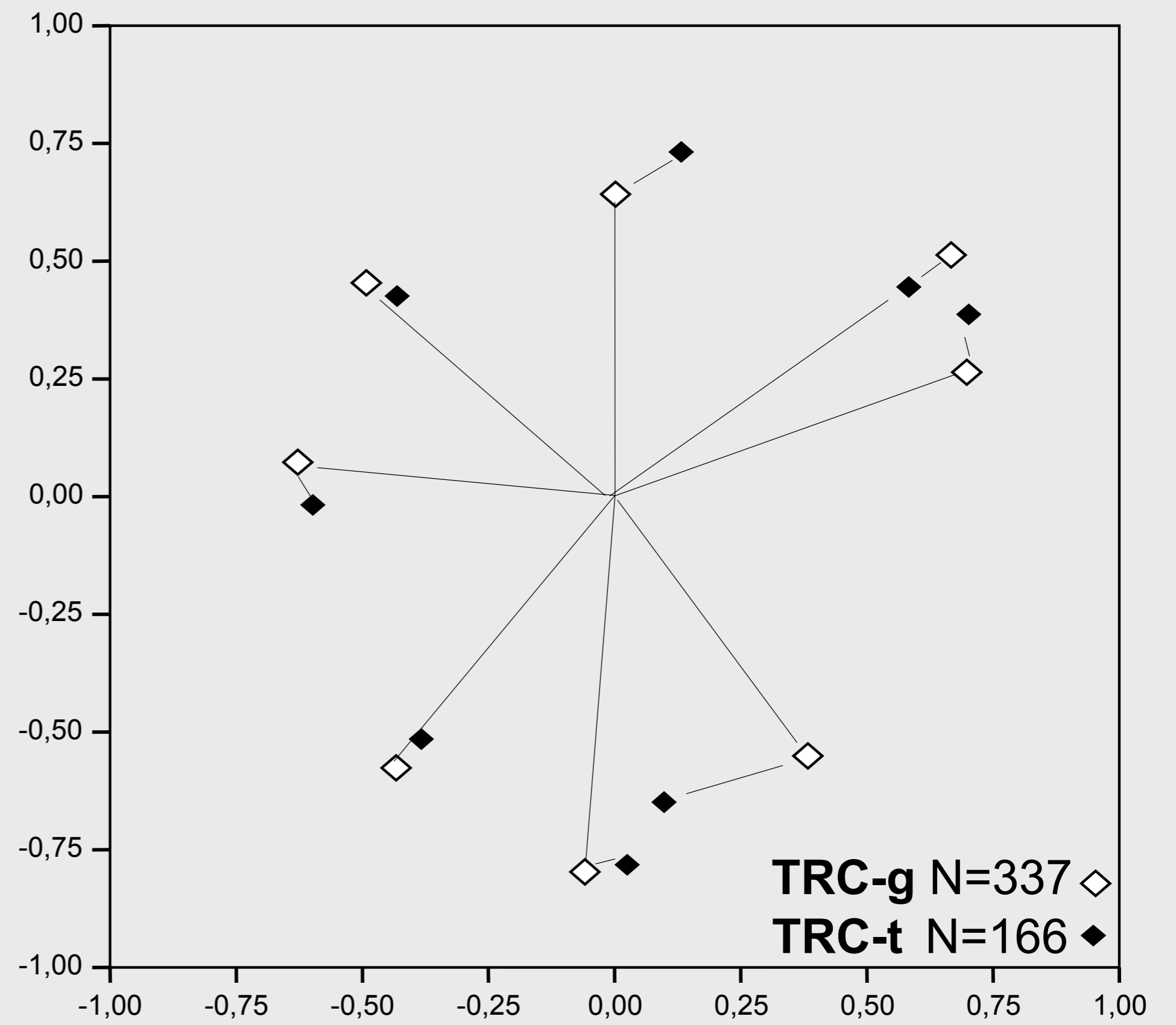
In Teams...	fast nie	fast immer
1 ... lobe ich, baue ich andere auf	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
2 ... pflege ich die Kontakte zu Geschäftspartnern	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
3 ... prüfe ich unsere Vorhaben auf Machbarkeit	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
4 ... kann ich festgefahrene Situationen lockern	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
5 ... plane und koordiniere ich, wer was bis wann macht	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
6 ... dränge ich auf Effektivität und Effizienz	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
7 ... liefere ich die neuen Ideen	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
8 ... Sorge ich für den sozialen Zusammenhalt	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○

Beispielblock aus dem TRC-t (t = team)

Im Team...	fast nie	fast immer
1 ... fasse ich zwischen durch Diskussionen/Ergebnisse zusammen	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
2 ... muss ich zwischen den Treffen viele Aufgaben abarbeiten	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
3 ... Sorge ich dafür, dass keiner von uns zurückgelassen wird	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
4 ... verwalte ich unsere Organisations-Tools (Email-Verteiler etc.)	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
5 ... erspreche ich Trends und zukünftige Entwicklungen	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
6 ... biete ich auch unkonventionelle Lösungen an	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
7 ... nehme ich für unser Team an Repräsentationsterminen teil	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
8 ... fordere ich die Einhaltung früherer Zusagen der Mitglieder ein	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○



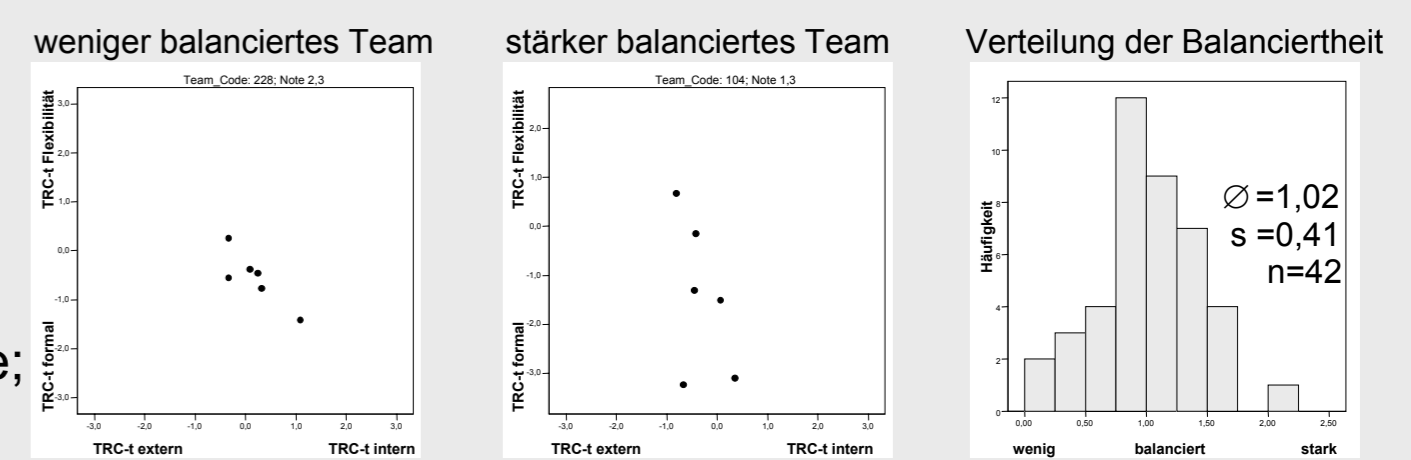
Konstruktvalidität des TRC



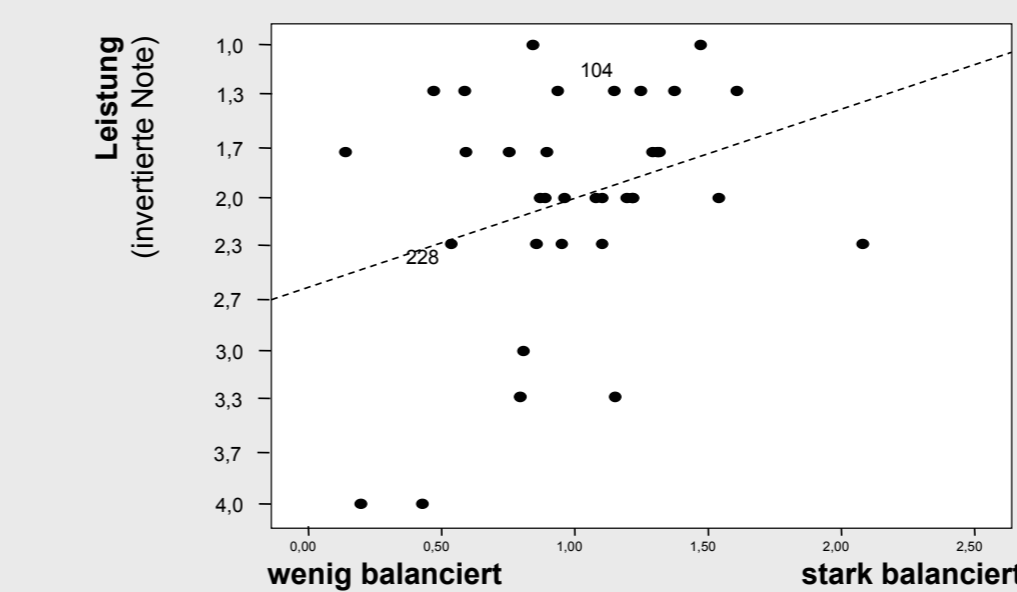
Item =	Akquieszenz + Achsen	Rollenspezifisch	Block	Itemspezifisch	Achsenreliabilität	
100% =	11.6 %	8.0 %	4.9 %	3.7 %	71.8 %	.63 TRC-g N = 337
100% =	13.6 %	5.5 %	6.5 %	6.7 %	67.7 %	.54 TRC-t N = 166
100% =	19.6 %	7.6 %	19.7 %	-	53.1 %	.57 CV-LI N = 285

Balanciertheit der Rollen

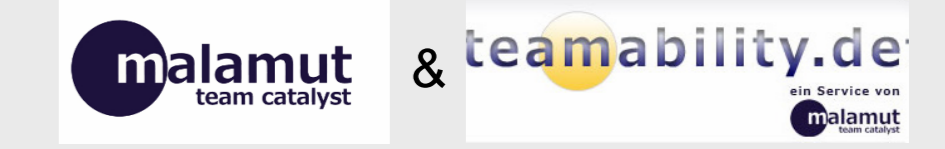
Teams, deren Mitglieder im TRC-t weit streuen, balancieren ihre Rollen. Balanciertheitsmaß: SD ($\sqrt{\text{SD}^2_{\text{intern}} + \text{SD}^2_{\text{flexib.}}}$). Erfordert min. 2 Teilnehmende; Validitätseinschränkung bei unvollständigen Teams = Vollständigkeit als Moderator.



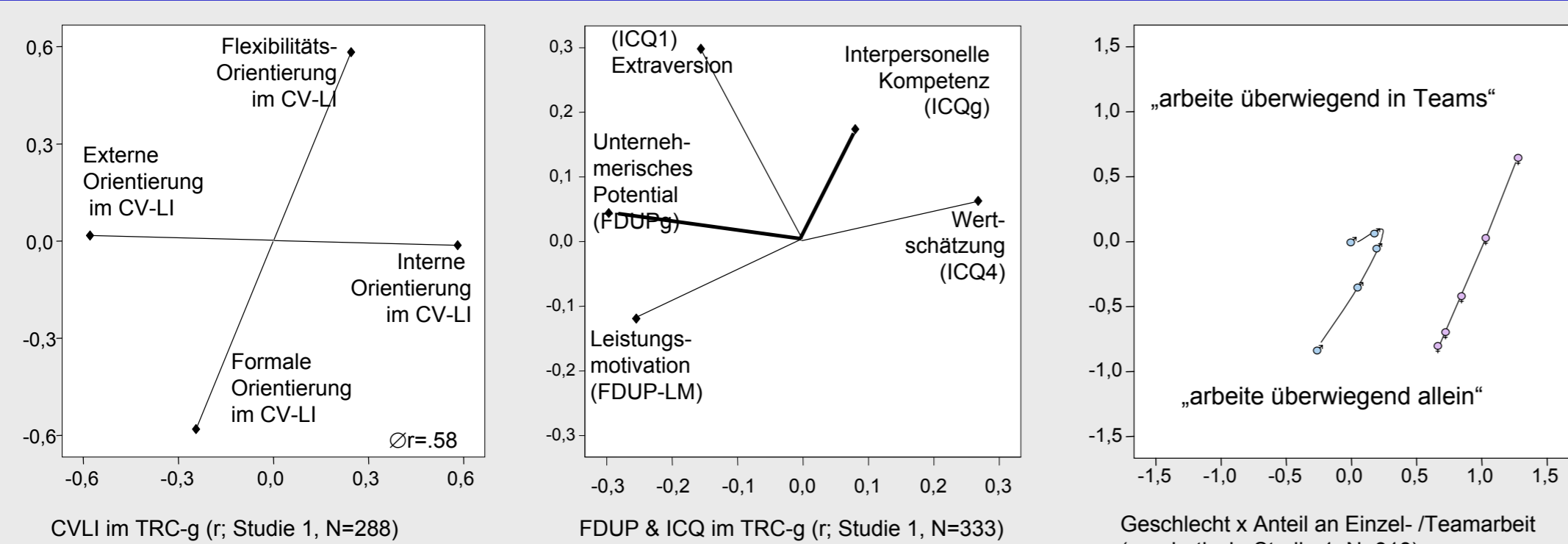
Balanciertheits - Maß	Konvergente Validität	Divergente Val.	Konkurrente Validität
TRC-t Studie 2 (Teams)	\bar{M} Lokations -Radius (42)	TAMI-2.Faktor „Heterogenität“ (38)	Konflikt (41)
Vollständigkeit des Teams	-.10	-.29	-.07
Balanciertheit der Rollen	.75	.11	.07
Vollständigkeit x Balanciertheit	.11	.12	-.24
In vollständigen Teams guter Balanciertheit gibt esklare Rollen	Heterogenität	... geringerer Konflikt!
	... gute Teamkultur	... gute Teamleistung	... gute Teamleistung



- ### Anwendung
- Teams mit balancierter Rollen sollten Führung substituieren können und *distributed leadership* ermöglichen
 - Einsatz des TRC-g und TRC-t durch Malamut Teamcatalyst



TRC-g Konvergente Validität



Belbin, R. M. (2004). *Management Teams* (2nd Edition). Elsevier Heinemann.
 Belbin, R. M. (1981). *Management Teams: Why they succeed or fail*. London: Heinemann.
 Benne, K. D. & Sheats, P. (1948). Functional roles of group members. *Journal of Social Issues*, 1948, 4, 41-49.
 Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the Competing Values Model*. Massachusetts: Addison-Wesley.
 Jochmann, M., D. Sommer & E. Brauner (2002). *TAMI - Ein Fragebogen zur Erfassung von Transactive Memory in Gruppen*. 43. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Berlin, September 22-26. (Conferences, Seminars and Symposiums: Conference Presentation) 2002
 Kanning, U. P. (2006). Development and Validation of a German-Language Version of the Interpersonal Competence Questionnaire (ICQ). *European Journal of Psychological Assessment*, 22, 43-51.
 Müller, G.F. (2001). F-DUP Fragebogen zur Diagnose unternehmerischer Potenziale. In W. Sarges & H. Wottawa (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren* (S. 247-250). Lengerich: Pabst Science Publishers.
 Quinn, R. E. (1988). *Beyond rational management: mastering the paradoxes and competing demands of high performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
 Strack, M. (2004). *Sozialperspektivität: Theoretische Bezüge, Forschungsmethodik und wirtschaftspsychologische Praktikabilität*. Göttingen: Universitätsverlag.
 Zysno, P.V. & Bosse, A. (2009). Was macht Gruppen kreativ? In: E. H. Witte, C. H. Kahl (Hg.): *Sozialpsychologie der Kreativität und Innovation*. Lengerich: Pabst.