

<b>Titel</b> (Nr. 06 / 2018)	<b>Ich sehe was, was du nicht siehst - Der Einfluss von Diversitätsüberzeugungen auf die Identifikation in Teams</b>
<b>Zentrale Botschaft</b>	Nicht die objektiv – von außen sichtbare - Diversität in einem Team ist ausschlaggebend für eine erfolgreiche Teamidentifikation, sondern die subjektive Wahrnehmung von Diversität und deren Bewertung.
<b>Schlüsselbegriffe</b>	Diversität, Diversitätsüberzeugungen, Ethnie, Motivation, Arbeitseinstellung, Gruppendynamik
<b>Praxisbezug/ Kontext</b>	Unterschiede zwischen Teammitgliedern (Diversität) und deren Einfluss auf die Zusammenarbeit in Teams sind ein viel diskutiertes und anwendungsrelevantes Thema. Trainer/Innen im Personalbereich, Führungskräfte, Lehrkräfte, Integrationsarbeiter/Innen, Studierende und Schüler/Innen arbeiten in diversen Teams oder begleiten diese, im Laufe ihres Schul- und Arbeitslebens. Die Frage ist, ob das Ausmaß tatsächlicher objektiver Diversitätsmerkmale (z.B. Alter, Geschlecht, Ethnie) Einfluss auf die Zusammenarbeit hat oder nicht vielmehr die subjektive Wahrnehmung und Bewertung von Diversität relevant sind.
<b>Wissenschaftliche Einordnung</b>	Die Forschungsarbeit stammt aus dem Bereich der sozialpsychologischen Teamforschung und baut auf dem etablierten und gut belegten Categorization-Elaboration-Modell auf. Es postuliert, dass objektive Diversität in einem Team positive als auch negative Auswirkungen auf die Identifikation der Teammitglieder sowie die Teamleistung haben können. Relevant ist dabei vielmehr, ob die Diversität von den Teammitgliedern überhaupt wahrgenommen wird (Salienz) und welche positiven oder negativen Einstellungen zur Unterschiedlichkeit der Teammitglieder vorliegen (Diversitätsüberzeugungen).
<b>Wissenschaftlicher Befund</b>	Van Dick und Kollegen (2008) zeigen zunächst, dass eine höhere Wahrnehmung von Diversität mit geringerer Identifikation innerhalb eines ethnisch diversen Teams einhergeht. Dieser negative Zusammenhang wird jedoch durch die Diversitätsüberzeugungen aufgehoben und ins Positive gedreht. Wenn die Gruppenmitglieder positive Diversitätsüberzeugungen besitzen (d.h. dass sie Vorteile in der Unterschiedlichkeit erkennen) steigt die Teamidentifikation.
<b>Methoden/ Datenbasis</b>	Die Ergebnisse basieren auf zwei Längsschnittstudien bei Masterstudierenden mit wirtschaftsbezogenen Studienfächern. Diese bearbeiteten über die Dauer ihres Studienprogramms verschiedene Aufgaben in einem Team. Die Teams bestanden aus Studierenden und unterschieden sich bezüglich der ethnischen Diversität.
<b>Qualität des Befundes/Aussage (Belastbarkeit/Evidenz)</b>	Trotz eines längsschnittlichen Studiendesigns, kann nicht von kausalen Zusammenhängen ausgegangen werden, weshalb weitere experimentelle Forschung notwendig ist. Die Untersuchung fand in einem universitären Setting mit einer sehr spezifischen Stichprobe statt. Dennoch finden sich zahlreiche vergleichbare Ergebnisse in anderen Untersuchungen von Arbeitsgruppen. Diese unterstreichen die Bedeutung der subjektiven Diversitätswahrnehmung und der positiven Diversitätsbewertung auf die Identifikation mit einem Team.
<b>Konklusion</b>	Die Zusammenhänge zeigen, dass die Wirkung von Diversität nicht auf die einfache Beziehung zwischen objektiv vorliegender Diversität und Teamprozessen zu reduzieren ist, sondern subjektive Wahrnehmungen und Bewertungen weitere wichtige Einflussfaktoren darstellen. Daraus ergeben sich konkrete Ansatzpunkte für die Personalarbeit. So sollten objektive Unterschiede nicht überbetont werden (Geschlecht, Alter, etc.), sondern aufgabenrelevante Unterschiede der Teammitglieder (Kompetenzen, Expertise) wertgeschätzt und hervorgehoben werden.
<b>Literatur/Quelle</b>	van Dick, R., van Knippenberg, D., Hägele, S., Guillaume, Y. R. F., & Brodbeck, F. C. (2008). Group diversity and group identification: the moderating role of diversity beliefs. <i>Human Relations</i> , 61(10), 1463-1492. DOI: 10.1177/0018726708095711
<b>Autoren</b>	Regina Richter Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Teamarbeit und Teamprozesse“ (Prof. Dr. Thomas Ellwart)
<b>Datum</b>	24.04.2018
<b>Veröffentlichung</b>	Richter, R. (2018). Ich sehe was, was du nicht siehst - Der Einfluss von Diversitätsüberzeugungen auf die Identifikation in Teams. In T. Ellwart & E. Clauß (Hrsg.) <i>Forschungspaket aus dem Seminarraum, (06/2018)</i> , Download: <a href="https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878">https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878</a>