



Leadership-Ansätze und Persönlichkeitsmerkmale einer IT-Projektleitung in interkulturellen und virtuellen Teams

Masterarbeit

zur Erlangung des Grades „Master of Science (M. Sc.)“ im Studiengang
Wirtschaftswissenschaft der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der
Leibniz Universität Hannover

vorgelegt von

Name: Lutz

Vornamen: Alica Julia

Geboren am:

in:

Matrikelnummer:

Prüfer: Prof. Dr. M. H. Breitner

Betreuerin: Fenja Schulte

Hannover, den 11.03.2024

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|------------|
| INHALTSVERZEICHNIS | I |
| ABBILDUNGSVERZEICHNIS | III |
| TABELLENVERZEICHNIS | III |
| ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS | IV |
| 1. EINLEITUNG UND MOTIVATION | 1 |
| 2. THEORETISCHE GRUNDLAGEN | 3 |
| 2.1. IT-PROJEKTE | 3 |
| 2.2. LEADERSHIP | 5 |
| 2.3. PERSÖNLICHKEITSMODELLE | 6 |
| 2.4. VIRTUELLE UND INTERKULTURELLE TEAMS | 9 |
| 3. DESIGN SCIENCE RESEARCH | 14 |
| 3.1. LITERATURRECHERCHE | 15 |
| 3.2. EXPERTENINTERVIEWS | 22 |
| 3.3. EVALUATION | 26 |
| 4. ERGEBNISSE | 29 |
| 4.1. AUSWERTUNG DER LITERATURRECHERCHE | 29 |
| 4.1.1. DUNKLE TRIADE IM LEADERSHIP-KONTEXT | 29 |
| 4.1.2. HELLE TRIADE IM LEADERSHIP-KONTEXT | 33 |
| 4.1.3. LEADERSHIP IN VIRTUELLEN (IT-)PROJEKTTEAMS | 35 |
| 4.1.4. LEADERSHIP IN INTERKULTURELLEN (IT-)PROJEKTTEAMS | 40 |
| 4.1.5. ZUSAMMENFASSUNG DER LITERATURRECHERCHE..... | 47 |
| 4.2. AUSWERTUNG DER EXPERTENINTERVIEWS | 56 |
| 4.2.1. AUSWERTUNG DER INTERVIEWS | 56 |
| 4.2.2. AUSWERTUNG DES FRAGEBOGENS..... | 74 |
| 4.3. ZUSAMMENFÜHRUNG DER ERGEBNISSE | 75 |

| | |
|---|------------|
| 4.4. AUSWERTUNG DER EVALUATION | 85 |
| 4.5. UPDATE DER ERGEBNISSE..... | 87 |
| 5. DISKUSSION..... | 93 |
| 6. LIMITATIONEN | 95 |
| 7. FAZIT UND AUSBLICK..... | 96 |
| LITERATURVERZEICHNIS | 97 |
| ANHANGSVERZEICHNIS | 109 |
| EHRENWÖRTLICHE ERKLÄRUNG | 198 |

1. Einleitung und Motivation

Eine IT-Projektleitung steht vor zahlreichen unterschiedlichen Herausforderungen, wie beispielweise der Einhaltung von Zeit-, Budget- und Qualitätszielen, der Motivation der Teammitglieder, dem Kommunikations- und Konfliktmanagement im Team und vielen weiteren (vgl. Dumitrascu-Baldau & Dumitrascu, 2017). Neben dem fachlichen Management machen die Leadership-Skills eines (internationalen) Projektleiters den Großteil der erforderlichen Fähigkeiten aus (vgl. Grisham, 2011).

Insbesondere im internationalen Kontext mit räumlich verteilten Teams liegt der Fokus verstärkt auf den zwischenmenschlichen Aspekten, wie zum Beispiel den Persönlichkeitsmerkmalen der Führungskraft sowie dem Führungsstil und Umgang mit den Teammitgliedern.

In Bezug auf Persönlichkeitsmerkmale gibt es eine Vielzahl von Studien, die Persönlichkeitsmodelle wie die Big-Five im Führungskontext untersuchten, jedoch weniger Untersuchungen zu Modellen wie der Dunklen Triade oder der noch neueren Hellen Triade. Insbesondere im IT-Projektmanagement besteht dort eine Forschungslücke. Des Weiteren wird durch die voranschreitende Globalisierung und Digitalisierung der Aspekt der Zusammenarbeit in virtuellen Teams und auch länder- und kulturübergreifenden Zusammenarbeit immer relevanter. Das Forschungsfeld in diesem Bereich ist bis dato recht unerschlossen.

Aufgrund dessen werden im Rahmen dieser Arbeit Persönlichkeitsmerkmale sowie Leadership-Ansätze bei der Leitung von virtuellen und interkulturellen IT-Projektteams untersucht, analysiert und Herausforderungen sowie Chancen herausgearbeitet.

Basierend darauf lassen sich die folgenden Forschungsfragen der Arbeit ableiten:

1. Welche Persönlichkeitsmerkmale der Dunklen oder Hellen Triade unterstützen die Effektivität der Führung von IT-Projekten?
2. Welche Anforderungen bezüglich der Persönlichkeitsmerkmale und Leadership-Stile werden an eine IT-Projektleitung bei der Führung von virtuellen und interkulturellen Teams gestellt?

Die Forschungsergebnisse haben sowohl theoretische als auch praktische Relevanz, indem Führungseigenschaften und -qualitäten in unterschiedlichen Kontexten sowie deren Einfluss auf das Team und den Projekterfolg herausgearbeitet werden. In der Praxis können diese Ergebnisse beispielsweise ergänzend bei der Erstellung eines Anforderungsprofils eines IT-Projektmanagers unterstützen, im Bewerbungsprozess bei der Rekrutierung und Auswahl von neuen IT-Projektmanagern helfen oder auch

zur Schulung und Selbstreflexion eines IT-Projektleiters und dessen Führungsstil dienen.

Um die Forschungsfragen zu beantworten, werden zunächst die theoretischen Grundlagen zu IT-Projekten, Führungsstil-Ansätzen, Persönlichkeitsmerkmalen sowie virtuellen und interkulturellen Teams geschaffen. In dieser Arbeit wird die Design Science Research Methode verwendet, in deren Rahmen zunächst eine Literaturrecherche erfolgt und Experteninterviews durchgeführt werden, um die Anforderungen aus der Umgebung der Wissensbasis abzuleiten. Die Auswertung der Literatur sowie der Experteninterviews erfolgt nach verschiedenen thematischen Kategorien. Anschließend werden die Erkenntnisse und Ergebnisse zusammengeführt. Daraufhin erfolgt eine Evaluation durch Experten der vorherigen Interviews sowie weiteren Experten. Auf dieser Grundlage werden die zuvor erstellten Ergebnisse überarbeitet und vorgestellt. Die Arbeit schließt mit einer Diskussion der Ergebnisse sowie den Limitationen der Arbeit ab. Zuletzt wird ein Fazit und ein Ausblick für zukünftige Forschungsarbeiten gegeben.

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit das generische Maskulinum verwendet. Die in dieser Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

7. Fazit und Ausblick

In dieser Arbeit wurden die Grundlagen zu Leadership-Stilen und Persönlichkeitsmerkmalen von Führungskräften, insbesondere im IT-Projektmanagement, vorgestellt. Anhand einer Literaturrecherche, Experteninterviews und einer Evaluationsbefragung konnten erste Erkenntnisse aus der Wissensbasis genutzt und anschließend erweitert werden. Zunächst wurden die verschiedenen Verfahren vorgestellt und anschließend die Ergebnisse präsentiert. Die Ergebnisse wurden für die Übersichtlichkeit in einer Graphik und Tabelle komprimiert dargestellt und erneut von Experten evaluiert. Wertvolle Kritik wurde in die Ergebnismodelle eingearbeitet. Anschließend wurden die Ergebnisse diskutiert und Aspekte herausgestellt, die überraschend waren und bei denen es Abweichungen zu den vermuteten Ergebnissen gab. Abschließend wurden die Limitationen der Arbeit aufgezeigt.

Die Ergebnisse der Arbeit bieten eine Grundlage für die Handlungsempfehlungen bei der Führung einer IT-Projektleitung und sind für die Praxis von Nutzen, indem IT-Projektmanager und -leiter sowie auch Projektmitarbeiter den Führungsstil und generell das Führungsverhalten im virtuellen und interkulturellen Umfeld analysieren und gegebenenfalls anpassen können.

Die theoretischen Implikationen können auch bei Schulungen im Bereich Führung oder bei der Rekrutierung und Auswahl von neuen IT-Projektmanagern helfen, indem geeignete Persönlichkeitstests verwendet werden, die im Bestfall nicht nur mit einem Fragebogen als Selbsteinschätzung durchgeführt, sondern in konkreten Verhaltenssituationen von ausgebildeten Psychologen eingeschätzt werden.

Insbesondere in der schnelllebigen Welt mit zahlreichen Veränderungen in der Arbeitsweise wird das virtuelle und globale Zusammenarbeiten in der IT-Projektbranche weiterhin eine große Rolle spielen, weshalb das Thema eine hohe Praxisrelevanz hat.

Die vorliegende Arbeit bietet eine gute Grundlage auf Basis qualitativer Forschung und ist somit ein Ansatz- und Ausgangspunkt für weitere Forschung. Zum Beispiel wären größere quantitative Studien für den Zusammenhang zwischen den DT- und LT-Persönlichkeitsmerkmalen und den Führungsstilen ein interessantes Forschungsgebiet. Außerdem könnte eine branchen- und geschlechterspezifische Betrachtungsweise auf die Leadership-Ansätze und Persönlichkeitsmerkmale von IT-Projektleitern spezifischere Erkenntnisse über Unterschiede und Gemeinsamkeiten bieten.