
Moderatoren und Mediatoren

Der Zusammenhang zwischen einer unabhängigen Variable X und einer abhängigen Variable Y kann durch eine oder mehrere andere Variablen beeinflusst werden. Es werden Moderator- und Mediatorvariablen unterschieden. Ein Moderatoreffekt liegt vor, wenn eine qualitative (z. B. Geschlecht) oder quantitative (z. B. Einkommen) Variable die Richtung und/oder Stärke des Zusammenhangs zwischen einer unabhängigen Variable X und einer abhängigen Variable Y beeinflusst. Ein Beispiel für einen Moderator im Teamkontext ist die Art des Teams (vgl. Abbildung 1): Der Zusammenhang zwischen dem Teamklima für Innovation und der tatsächlichen Innovation im Team ist in Forschungsteams stärker als in Entwicklungsteams (Bain et al., 2001).

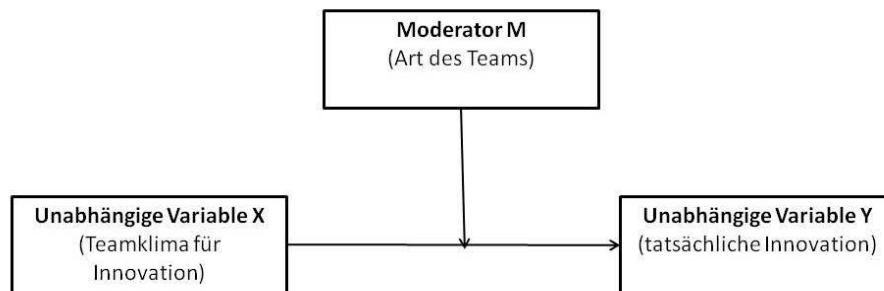


Abbildung 1: Moderatormodell

Ein Mediator vermittelt den Zusammenhang zwischen einer unabhängigen Variable X und einer abhängigen Variable Y (vgl. Abbildung 2). Hier ist also die Frage zentral, **wie** eine unabhängige Variable X auf eine abhängige Variable Y wirkt (Hayes, 2013). Beispielweise zeigen Forschungsbefunde, dass die Aufgaben-, Ziel- und Ergebnisabhängigkeit einen positiven Effekt auf die Effektivität von virtuellen Teams hat (Hertel et al., 2004). Wie kommt aber dieser Zusammenhang zustande? Die Studie zeigt, dass die Motivation der Teammitglieder den Zusammenhang zwischen der Aufgaben-, Ziel- und Ergebnisabhängigkeit und der Effektivität der virtuellen Teams mediiert. Das bedeutet, dass sich die Aufgaben-, Ziel- und Ergebnisabhängigkeit positiv auf die Motivation der Teammitglieder auswirkt, durch welche wiederum die Effektivität der virtuellen Teams erhöht wird (Hertel et al., 2004).

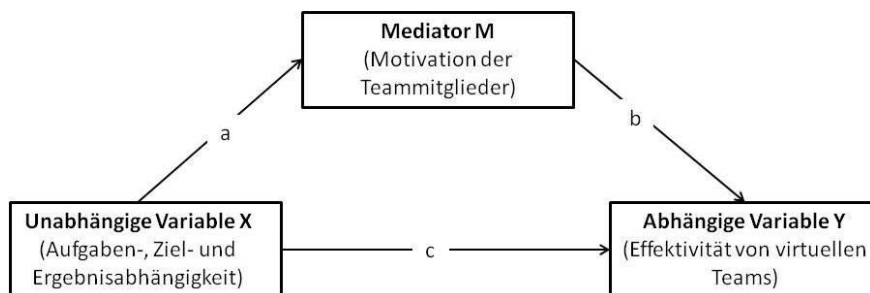


Abbildung 2: Mediatormodell

Literatur

Bain, P. G., Mann L., & Pirola-Merlo, A. (2001). The innovation imperative – The relationship between team climate, innovation, and performance in research and development teams. *Small Group Research*, 32(1), 55-73.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press.

Hertel, G., Konradt, U., & Orlikowski, B. (2004). Managing distance by interdependence: Goal setting, task interdependence, and team-based rewards in virtual teams. *European Journal of Work and*

Organizational Psychology, 13 (1), 1-28.