

## **A.1 „Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser“ – Eine vergleichende Analyse der Vertrauensobjekte in inter-organisationalen Netzwerken**

*Marc Wegner, Henning Staar, Monique Janneck  
Universität Hamburg*

### **1 Einleitung**

Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen agieren zunehmend in organisationsübergreifenden Netzwerken mit anderen Partnerunternehmen, um ihre ökonomische Leistung zu steigern und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern [2, 6, 17, 24]. In der aktuellen Diskussion werden mittlerweile nicht nur die Vor- und Nachteile der Vernetzung von Wirtschaftsorganisationen sondern verstärkt mögliche Mechanismen der Steuerung und Koordination, die solche Kooperationsverbände funktionsfähig erhalten und dadurch ihren Erfolg beeinflussen, diskutiert [z.B. 3, 9, 10]. Ein Phänomen, das in diesem Kontext vielfach Erwähnung findet, ist *Vertrauen* [3, 18, 20, 23]. Damit sich das notwendige Vertrauen zwischen den Akteuren und gegenüber dem Netzwerk bilden kann, müssen aber bestimmte Grundlagen und Faktoren gegeben sein. Neuere Ansätze diskutieren vor allem die Bedeutung der Vertrauensobjekte *personales Vertrauen* und *Systemvertrauen* [6, 7, 8]. Die Untersuchung dieser Vertrauensobjekte ermöglicht es zum einen, die Beziehungen zwischen den Netzwerkakteuren zu betrachten und, zum anderen, die Beziehungen der Akteure zum gesamten System Netzwerk zu analysieren, um ein umfassenderes Verständnis von den relevanten Wirkmechanismen vertrauensbildender Prozesse in inter-organisationalen Netzwerken zu gewinnen [vgl. 8, 11].

In diesem Beitrag beleuchten wir den Einfluss systembezogener und personengebundener Elemente von Vertrauen in zwei Unternehmensnetzwerken auf der Basis einer qualitativen Interviewstudie. In Abschnitt 2 stellen wir zunächst die untersuchten Vertrauensobjekte vor. Abschnitt 3 beschreibt die Methodik, in Abschnitt 4 werden die Ergebnisse dargestellt. Diskussion und Ausblick beschließen den Beitrag.

---

## 2 Objekte von Vertrauen in inter-organisationalen Netzwerken

Trotz der aktuellen Relevanz inter-organisationaler Organisationsformen in Forschung und Praxis besteht wenig Einigkeit darüber, welche Voraussetzungen für die erfolgreiche Funktionsfähigkeit von Unternehmensnetzwerken gegeben sein müssen [13, 17]. Diskutiert werden formale und informelle Mechanismen der Koordination und Steuerung, die die sozio-ökonomischen Beziehungen der Netzwerkakteure stabilisieren und sich positiv auf deren Zusammenarbeit auswirken [z.B. 13, 21, 22]. Insbesondere dem Phänomen Vertrauen als informellem Steuerungsmedium und Katalysator wird diese Funktionalität zugewiesen [1, 11, 20]. Durch die Reduktion von Unsicherheit und Komplexität koordiniert Vertrauen die Beziehungen zwischen Akteuren oder zu einem Netzwerk [vgl. 12, 13, 15]. Trotz der vielfältigen Forschungsstränge und -schwerpunkte zur Rolle von Vertrauen in ökonomischen Zusammenhängen, besteht weitestgehend Einigkeit darüber, dass Vertrauen einen Einfluss auf die erfolgreiche Zusammenarbeit von Unternehmensnetzwerken hat [vgl. 6]. Neuere Forschungen betonen dabei vor allem die Bedeutung der Vertrauensobjekte *personales Vertrauen* und *Systemvertrauen* [6, 7, 8, 11]. Insbesondere strukturtheoretische Ansätze unterstreichen, dass Vertrauen sich nicht ausschließlich zwischen individuellen Akteuren, sondern auch auf ganze Systeme wie Netzwerke beziehen kann [5, 6]. Beim Systemvertrauen liegt der Fokus also nicht länger auf personaler Ebene und den sozialen Beziehungen in ortsgebundenen Interaktionszusammenhängen, sondern betont die Funktionsfähigkeit so genannter Entbettungsmechanismen. Insbesondere durch die Entwicklung moderner und immer effizienter werdender IuK-Technologien ist der Mensch in der Lage, auch Beziehungen zu pflegen, die sich nicht notwendigerweise durch die Kopräsenz der Akteure auszeichnen. Vielmehr kann das Netzwerk selbst zum potentiellen Objekt des Systemvertrauens avancieren. Systemvertrauen bezieht sich demnach auf einen institutionellen Aspekt von Vertrauen und reduziert die Wahrnehmung des Risikos vor allem durch den Glauben der Akteure an die höhere Stabilität und Kompetenz von Institutionen im Vergleich zu einzelnen Personen. Einige Autoren bewerten solche institutionellen Versprechungen sogar verlässlicher als deren individuelle Äquivalente [z.B. 6].

---

Interessanterweise wurden empirisch bisher größtenteils nur Teilaspekte des – vor allem personalen – Vertrauens und seiner Wirkungen im Netzwerkkontext betrachtet. [vgl. z.B. 6, 13]. Mittels dieser Arbeit soll daran angeschlossen und ein Vergleich beider Vertrauensobjekte in verschiedenen Netzwerken angestrebt werden. Dazu wurden in der vorliegenden qualitativen Studie Faktoren des personalen Vertrauens und des Systemvertrauens identifiziert und deren Verhältnisse vor dem Hintergrund der theoretischen Konzeptionen interpretiert. Insbesondere soll dabei exploriert werden, (a) ob Vertrauen einen Einfluss auf die Netzwerke hat, (b) ob sich die Vertrauensobjekte hinsichtlich ihres Einflusses auf die Netzwerke unterscheiden und (c) welche Faktoren des personalen bzw. des Systemvertrauens einen Einfluss auf die Netzwerke haben.

### **3 Datenerhebung und –auswertung**

Die vorliegende Studie wurde in Kooperation mit dem Forschungsprojekt krea.nets<sup>1</sup> zwischen Juni und August 2009 durchgeführt.

Um die angeführten Forschungsfragen zu beantworten, wurden problemzentrierte Leitfadenterviews mit Praxispartnern aus Unternehmensnetzwerken durchgeführt. Nach projektinterner Definition wurden dabei lediglich solche Netzwerke berücksichtigt, die (a) auf die Realisierung von Wettbewerbsvorteilen abzielen, (b) stabile, eher kooperative denn kompetitive Beziehungen aufweisen, (c) aus rechtlich selbständigen und (d) mindestens drei Unternehmen bestehen.

Durch die problemzentrierte Ausrichtung des Leitfadenterviews sollten die Interviewpartner zur Schilderung von Handlungen und Sichtweisen zum Thema Vertrauen animiert sowie Ausprägungen und Einflüsse des personalen Vertrauens und des Systemvertrauens aufgedeckt werden [4, 25]. Zur Konstruktion des Leitfadens wurde inhaltlich auf schon vorhandene Ausführungen und Kategorien zum Thema Vertrauen – insbesondere auf die in der Literatur relevanten Faktoren personalen bzw. Systemvertrauens zurückgegriffen [6, 13].

Insgesamt konnten sechs Akteure aus zwei KMU-Netzwerken für die Interviews gewonnen werden. Beim ersten Netzwerk handelte es sich um eine regional unterteilte, deutschlandweite Verbundgruppe mittelständischer Handwerker. Der

---

<sup>1</sup> <http://www.kreanets.com>, gefördert vom BMBF (Kofinanzierung: ESF) im Förderschwerpunkt „Innovationsstrategien jenseits traditionellen Managements“

zweite Kooperationsverbund bestand aus 27 IT-Spezialisten, deren Kernkompetenzen im Bereich der Softwareentwicklung und in der Bereitstellung von IT-Dienstleistungen liegen. Das IT-Netzwerk (IT-NW) setzte sich fast ausschließlich aus freiberuflichen IT-Spezialisten zusammen. Das Handwerksnetzwerk (HW-NW) bestand aus wirtschaftlich selbständigen Unternehmen. Alle interviewten Netzwerkakteure waren langjährige Teilnehmer des jeweiligen Netzwerkes (mindestens seit 2002).

Die Länge der Interviews betrug zwischen 30 – 70 Minuten. Im Anschluss wurden die Interviews transkribiert und mittels des Textanalyseprogramms MAXQDA kodiert [14]. Die Analyse des Textmaterials erfolgte inhaltsanalytisch [16, 19] in erster Linie mit Hilfe aus der Literatur deduktiv abgeleiteter Kategorien. Diese dienten der Kodierung der Interviewtexte und identifizierten die Faktoren des personalen Vertrauens und des Systemvertrauens. Die deduktive Vorgehensweise wurde später bei der Kodierung durch die Entwicklung induktiver Kategorien (*personales Vertrauen*: Intermediäre und Chemie; *Systemvertrauen*: Zusammensetzung des Netzwerkes Face-to-face Netzwerk) ergänzt.

Die Intrakoderreliabilität wurde mittels des Überschneidungsmaßes nach Holsti [4, 14] anhand von zwei Messungen im Abstand von ca. drei Wochen bestimmt und ist mit einem Wert von .88 als gut zu bewerten. Die Prüfung der Interkoderreliabilität ergab ebenfalls einen guten Koeffizienten von .86.

## 4 Ergebnisse

Im Rahmen der Studie wurden die untersuchten Netzwerke bezüglich der untersuchten Vertrauensobjekte verglichen. Hierzu wurden die Netzwerke aus Handwerk und IT anhand der Kategorien zu personalem Vertrauen einerseits und Systemvertrauen andererseits im Hinblick auf Nennungshäufigkeit und mögliche inhaltliche Unterschiede analysiert.

### 4.1 Personales Vertrauen

Die Analyse der Interviews zeigt, dass in beiden Fällen die untersuchten personalen Vertrauensfaktoren innerhalb der jeweiligen Netzwerke unterschiedlich relevant sind. Im IT-NW stellte *Kompetenz* die Kategorie dar, die

von allen drei Akteuren mit Abstand am meisten erwähnt wurde (24 Kodierungen). Im HW-NW sind die beiden Kategorien *Offenheit* und *Reziprozität* mit jeweils 14 Zuordnungen die am häufigsten genannten Vertrauensfaktoren. *Integrität*, *Diskretion* sowie *Verständlichkeit* scheinen in beiden untersuchten Kooperationsverbänden hingegen eine vergleichsweise geringe bzw. gar keine Rolle zu spielen. Die personalen Vertrauensfaktoren sind anhand ihrer Häufigkeitsverteilungen in Tabelle 1 dargestellt.

Tab. 1: Häufigkeit der Faktoren des Personalen und des Systemvertrauens

Kategorien Personales Vertrauen	Häufigkeit HW-NW	Häufigkeit IT-NW	Kategorien Systemvertrauen	Häufigkeit HW-NW	Häufigkeit IT-NW
Offenheit	14	11	Normen und Werte	55	57
Reziprozität (personal)	14	13	Reputation	22	26
Chemie (induktiv)	7	8	Ökonomische Position	39	22
Kompetenz	7	24	NW-Zusammensetzung (induktiv)	10	21
Intermediäre (induktiv)	6	11	Fach- und Expertenwissen	22	17
Loyalität	6	11	Reziprozität (systemisch)	11	9
Vertrauenswürdigkeit	5	13	Technologie	9	9
Verlässlichkeit	2	9	Face-to-face Netzwerk (induktiv)	4	6
Konsistenz	2	9			
Diskretion	2	0			
Integrität	1	3			
Verständlichkeit	0	5			

Die Häufigkeiten der Kodierungen wurden zudem in bedingte prozentuale Häufigkeiten umgewandelt, um Unterschiede in der Wichtigkeit bezüglich der Vertrauskategorien zwischen den Netzwerken abzubilden (Abb. 1).

Abb. 1: Prozentuale Häufigkeiten  
Personales Vertrauen

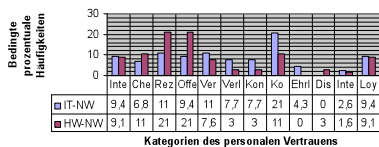
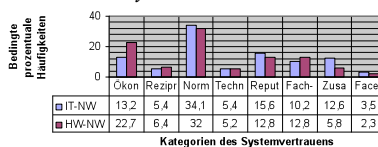


Abb. 2: Prozentuale Häufigkeiten des  
Systemvertrauens



Vor allem in Bezug auf die *Offenheit* eines Akteurs für eine vertrauensvolle Netzwerkbeziehung zeigen sich sowohl in den Nennungen als auch in der inhaltlichen Qualität wesentliche Unterschiede: Während im HW-NW *Offenheit*

eine herausragende Rolle spielt, scheint diese Kategorie für die Akteure des IT-NW weniger relevant (11 Zuordnungen; 9,4%). Auch inhaltlich bestehen Unterschiede: Während *Offenheit* im IT-NW sich im Wesentlichen auf die Absprache von Projekten oder den Umgang mit Konflikten reduziert, wird im HW-NW in verschiedenen Situationen eine „*extrem offene Atmosphäre*“ erwartet oder gefordert, um eine Voraussetzung für einen vertraulichen Austausch unternehmerischer und fachlicher Daten zu schaffen, anhand derer die Akteure einander beurteilen und Verbesserungsmöglichkeiten für die Leistungsfähigkeit des eigenen Unternehmens ableiten können.

*„Wir machen sämtliche Schränke auf. Wir machen die EDV-Anlage auf und gucken wie der Kollege ausgestellt ist und was er macht und wie er was macht [...] Man kommt relativ rasch zu dem Schluss, dass man nur vernünftig voneinander profitieren kann, wenn eine gewisse Offenheit da ist.“*

Auch in Bezug auf diese Kategorie wurde ein Mangel an *Offenheit* mit der Konsequenz des Abbruchs der Beziehungen verknüpft, „*weil wenn einer nicht mehr offen reden kann, dann braucht er da nicht mehr mitarbeiten*“.

## 4.2 Systemvertrauen

In den Analysen der Interviews beider Netzwerke wurde auch in Bezug auf das Systemvertrauen deutlich, dass sich die untersuchten Kategorien hinsichtlich ihrer Relevanz unterscheiden und eine unterschiedliche Gewichtung erfahren.

Mit einer Häufigkeit von 57 bzw. 55 Kodierungen stellt die Kategorie *Normen und Werte* den herausragenden Faktor von systembezogenem Vertrauen sowohl im IT- als auch im HW-NW dar. Geringe Bedeutung offenbart hingegen die Kategorie *Face-to-face Netzwerk*. Sämtliche untersuchten Faktoren des Systemvertrauens sind anhand ihrer Häufigkeitsverteilungen in IT- und HW-NW ebenfalls in Tabelle 1 dargestellt.

Wie in Abbildung 2 zu erkennen, wurde die Kategorie *Normen und Werte* von beiden Netzwerken mit Abstand am häufigsten erwähnt. 34,1% aller Textpassagen zum Systemvertrauen wurden im IT-NW dieser Kategorie zugeordnet. Ähnlich häufig wurde diese Kategorie vom HW-NW erwähnt (32%). *Normen und Werte* stellen somit den wohl bedeutendsten Faktor des Systemvertrauens in den

---

Netzwerken dar. In beiden Netzwerken halten sich die Akteure an informelle Verhaltensrichtlinien:

*„Wenn das Vertrauen nicht da ist, dann muss man sich trennen. Das ist ein KO-Kriterium. Wenn Vertrauen missbraucht wird, und das haben wir in unserer Gruppe gehabt, führt das zum Ausschluss.“*

Ein bedeutender Unterschied zwischen den Netzwerken ist, dass es im HW-NW formale Rechte und Pflichten gibt. Diese sind in einem Statut oder einer Satzung festgelegt, nach der sich die Akteure des HW-NW zu richten haben:

*„Meine Rechte sind, dass ich das Grundrecht habe [...] informiert zu werden, was im Netzwerk läuft. Dass die Geschäftsberichte ordentlich vorgelegt werden, und dass ich ein Recht habe auf Transparenz, hauptsächlich im betriebswirtschaftlichen Sinne.“*

Im Gegensatz zum HW-NW gibt es im IT-NW keine formalen Regeln. Die im IT-NW herrschenden Richtlinien beziehen sich auch hier auf die Faktoren personaler Vertrauensfaktoren. Informelle Verhaltensrichtlinien oder Einstellungen haben hier mehr Gewicht als im HW-NW. Dies würde auch die starke Betonung der personalen Vertrauensfaktoren erklären wie *Offenheit*, *Chemie* oder *Verlässlichkeit*. Zudem ist das IT-NW eher auf die Generierung von Aufträgen und die Durchführung von kooperativen Projekten ausgerichtet. Ein wichtiger Punkt, der das IT-NW vom HW abhebt, ist der Glauben an die Umsetzung einer freien, hierarchielosen, selbstbestimmten Art der Zusammenarbeit, die Vertrauen als Koordinationsmechanismus betont:

*„[...] also das liegt aber auch an der Grundeinstellung, die wir haben. Denn zu jedem Geschäft gehört Vertrauen. [...] Und wir sagen das auch so, wir sagen immer Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser. Das leben wir auch so.“*

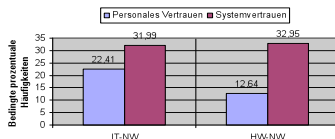
Ein weiterer Unterschied zwischen den Netzwerken ist, dass die Akteure des IT-NW versuchen, formelle Regeln zu vermeiden. Ihrer Meinung nach behindern diese die Koordination der Zusammenarbeit und die Kooperation der Akteure. Als Koordinationsmechanismus betonen die Akteure daher wieder das Vertrauen:

*„Sich Regularien, irgendwelche Ehrenkodexe oder sonstige Dinge auszudenken. Das hat alles nichts gefruchtet. [...] Im Wesentlichen sag' ich: Mit dem kann ich gut zusammenarbeiten. Der hat mit dem schon mal gut zusammengearbeitet.“*

### 4.3 Vergleich der Vertrauensobjekte

Insgesamt wurden 522 Textsegmente 20 Kategorien zugeordnet. 12 Kategorien stellen dabei Vertrauensfaktoren des personalen Vertrauens und acht Kategorien des Systemvertrauens dar. 284 Textpassagen (54,4%) stammen aus dem IT-NW und 238 (45,6%) aus dem HW-NW. Die bedingten prozentualen Häufigkeitsverteilungen sind in Abbildung 3 visuell dargestellt. Von den 522 Kodierungen entfielen 183 (35,06%) auf die Kategorien des personalen Vertrauens. 117 Aussagen (22,41%) wurden von Akteuren des IT-NW getätigt und 66 (12,64%) von den Akteuren des HW-NW. Den Kategorien des Systemvertrauens wurden insgesamt 339 Kodierungen (64,94%) zugeordnet. 167 (31,99%) stammen aus dem IT-NW und 172 (32,95%) aus dem HW-NW. Die Faktoren des Systemvertrauens wurden insgesamt also sehr viel häufiger angesprochen und sind der Nennungshäufigkeit zufolge für beide Netzwerke wichtiger als personale Vertrauensfaktoren. Bei der Betrachtung des personalen Vertrauens wird darüber hinaus deutlich, dass personale Vertrauensfaktoren für das HW-NW wohl eine geringere Rolle als für das IT-NW spielen.

Abb. 3: Vergleich der Vertrauensobjekte



## 5 Diskussion und Ausblick

Die Ergebnisse der Interviewstudie zum personalen und zum Systemvertrauen machen deutlich, dass die einbezogenen Kategorien der Vertrauensobjekte tatsächlich eine Rolle bei der Steuerung und Koordination der Zusammenarbeit in den untersuchten Netzwerken spielen. Allerdings variiert der Einfluss der verschiedenen personalen und systembezogenen Vertrauensfaktoren innerhalb und zwischen den Netzwerken zum Teil erheblich. Die Ergebnisse der Interviewstudie legen nahe, dass die Relevanz verschiedener personenbezogener

---

Vertrauensfaktoren in hohem Maße von der Ausrichtung und dem Zweck des Netzwerkengagements abhängig ist. Für das HW-NW, das durch den Austausch von Wissen versucht, seine Innovationskraft zu stärken, waren insgesamt eher Vertrauensfaktoren relevant, die den wechselseitigen Austausch von sensiblem, unternehmerischem Wissen und Informationen fördern. *Offenheit, Reziprozität, Loyalität und Diskretion* sind hier notwendige Grundlagen, um Kompetenzen aufzubauen, die den Netzwerkakteuren einen Vorteil gegenüber externen Mitbewerbern verschaffen. Zum Erhalt der Vorteile achten die Akteure auf eine zielkongruente und homogene Zusammensetzung des Netzwerkes. Für das IT-NW zeigten sich eher Faktoren als relevant, die eine erfolgreiche Kooperation während zeitlich befristeter Projekte gewähren: *Kompetenz, Vertrauenswürdigkeit, Verlässlichkeit, Konsistenz* beeinflussen und steuern hier vornehmlich die Zusammenarbeit der Akteure. Da es sich eher um ein Projekt Netzwerk handelt, sind die Akteure nicht ständig auf ihre Beziehungen angewiesen. Hinsichtlich des Systemvertrauens ist als herausragende Gemeinsamkeit die hohe Bedeutung von *Normen und Werten* in beiden Netzwerken zu nennen. Insbesondere die Einhaltung informeller Verhaltensrichtlinien scheint einen großen Einfluss auf die Netzwerke zu haben. Dies ist insofern interessant, als sich die beiden Netzwerke in ihren Interessen und im Umgang mit formalen Regeln unterscheiden. So sind Richtlinien und Regeln im HW-NW im Gegensatz zum IT-NW weitestgehend formalisiert. Eine mögliche Konsequenz könnte die vergleichsweise starke Betonung der zuvor erläuterten personalen Vertrauensfaktoren im IT-NW sein. Vergleicht man die Relevanz system- und personenbezogener Vertrauensfaktoren, scheint Systemvertrauen insgesamt eine höhere Bedeutung und einen größeren Einfluss für die Koordination und Steuerung des Verbunds einzunehmen. Dies erscheint insofern logisch, als Systemvertrauen aufgrund der vermehrten Entkoppelung von Raum und Zeit – vor allem unter dem vermehrten Einsatz von IuK-Technologien- eine steigende Bedeutung zugemessen werden kann [7, 22]. Da die Akteure der in der vorliegenden Studie befragten Netzwerke eher eine geringe Relevanz der Bedingung von Kopräsenz angaben, muss das Vertrauen auf das System Netzwerk übertragen werden, um den einzelnen Akteuren ein gewisses Maß an Sicherheit zu bieten und die Beziehungen aufrecht zu erhalten [6, 8].

Gleichzeitig erscheint es nicht abwegig, dass durch einen Mangel an Kopräsenz (und dadurch geringeren Gelegenheiten des personalen Vertrauensaufbaus) die Wichtigkeit personaler Vertrauensfaktoren erst an Bedeutung gewinnt. Dies könnte die Betonung personaler Faktoren im IT-NW erklären. Wesentlich scheint hier vor allem aber die Tatsache, dass das IT-NW aufgrund seiner heterarchischen und vergleichsweise regellosen Struktur mehr auf den Einfluss personaler Vertrauensfaktoren angewiesen ist. Dies impliziert auch unterschiedliche Voraussetzungen, um Mechanismen des Vertrauens wirksam werden zu lassen. So muss ein potentieller Akteur, um im HW-NW teilzunehmen, dessen explizite Regularien berücksichtigen und anwenden, damit Vertrauen entstehen kann. Im Gegensatz dazu ist die Teilnahme am IT-NW weniger reglementiert, aber auch scheinbar weniger zielgerichtet.

Einschränkend in Bezug auf die Erklärungskraft der Ergebnisse ist festzuhalten, dass es sich bei der vorliegenden Interviewstudie um eine qualitative Untersuchung mit explorativem Charakter handelt. Insofern darf diese Untersuchung lediglich als erster Forschungsimpuls verstanden werden, sich eingehender mit dem vielversprechenden Feld der Vertrauensobjekte in Netzwerken zu beschäftigen. Weiterhin ist in Betracht zu ziehen, dass sensible Themen wie Vertrauen eine gewisse soziale Erwünschtheit gegenüber dem Interviewer provozieren [4]. Außerdem ist nicht davon auszugehen, dass es sich bei den verwendeten Kategorien immer um klar trennbare, unabhängige Variablen handelt. Insgesamt – trotz der erwähnten Limitationen – machen die festgestellten Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Bedeutsamkeit und Einfluss der Vertrauensobjekte allerdings durchaus deutlich, wie komplex und vielschichtig Vertrauen ist und wie differenziert Netzwerke unter diesem Fokus betrachtet werden sollten. Gerade in Anbetracht der gegenwärtigen Ausweitung von Unternehmensnetzwerken könnten weitere Studien klären, welche Netzwerke welche Formen von Vertrauen benötigen und wie diese dann gefördert werden könnten. Möglicherweise ließen sich Maßnahmen identifizieren, die an den Faktoren der Vertrauensobjekte ansetzen. Insbesondere die Betonung systembezogener Vertrauensfaktoren erscheint vor dem Hintergrund ort- und zeitungebundener Kooperation unter Nutzung von IuK-Technologien höchst

relevant. Hier stellt sich die Frage, inwieweit Systemvertrauen personales Vertrauen substituieren kann bzw. welches Maß an personalem Vertrauen für die erfolgreiche Gestaltung unternehmensübergreifender Arbeit notwendig und zweckdienlich erscheint.

## 6 Literatur

- [1] Apelt, M. (1999): Vertrauen in der zwischenbetrieblichen Kooperation. Diss. Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Lüneburg.
- [2] Berghoff, H./ Sydow, J. (2007): Unternehmerische Netzwerke – Theoretische Konzepte und historische Erfahrungen. 9 – 44. In: Berghoff, H./ Sydow, J. (Hg.) Unternehmerische Netzwerke – Eine historische Organisationsform mit Zukunft? Stuttgart.
- [3] Clases, C. / Bachmann R. / Wehner, T. (2004): Studying Trust in Virtual Organizations. 7-27. In: Int. Studies of Mgt. & Org., vol. 33, no. 3, Fall 2003.
- [4] Flick, U. (2004): Qualitative Sozialforschung – Eine Einführung. Reinbek.
- [5] Giddens, A. (1999): Konsequenzen der Moderne, 3. Aufl. Frankfurt a. M.
- [6] Gilbert, D.U. (2003): Vertrauen in strategischen Unternehmensnetzwerken – Ein strukturationstheoretischer Ansatz. Habil. European Business School Ostrich-Winkel. Wiesbaden.
- [7] Gilbert, D.U. (2005): Kontextsteuerung und Systemvertrauen in strategischen Unternehmensnetzwerken. 407-422. In: Die Unternehmung, 59. Jg, Nr. 5.
- [8] Gilbert, D.U. (2006): Systemvertrauen in Unternehmensnetzwerken: Eine Positionsbestimmung aus strukturationstheoretischer Perspektive, 113-134. In: Götz, Klaus (Hg.), Vertrauen in Organisationen, Managementkonzepte Band 30, München und Mering.
- [9] Gilbert, D.U. (2007): Vertrauen als Gegenstand der ökonomischen Theorie – Ausgewählte theoretische Perspektiven, empirische Einsichten und neue Erkenntnisse. 60-107. In: Zeitschrift für Management, Heft 1, Januar 2007.
- [10] Granovetter, M. (1985): Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. 481-510. In: American Journal of Sociology, Jg. 91, 3.
- [11] Götz, K. (2006): Vertrauen als funktionale Systemeigenschaft. 59-71. In: Götz, K. (Hg.): Vertrauen in Organisationen, München/ Mering.

- [12] Heisig, U. (1997): Vertrauensbeziehungen in der Arbeitsorganisation. 121-155. In: M. Schweer (Hg.): Interpersonales Vertrauen. Wiesbaden.
- [13] Herzog, Jan (2006): Das Verhältnis von Vertrauen und Macht in strategischen Unternehmensnetzwerken - Eine strukturationstheoretische Perspektive. Diss. Europ. Business School Oestrich-Winkel.
- [14] Kuckartz U. (2007): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden.
- [15] Luhmann, N. (2001): Vertrauen. Ein Mechanismus zur Reduktion sozialer Komplexität, 4. Aufl., Stuttgart.
- [16] Mayring, P. (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. 159-175.
- [17] Powell, W.W. (1990): Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organization. 295-336. In: Staw, B.M./ Cummings, L.L. (Hg.): Research in Organizational Behaviour 12. Greenwich, Conn.
- [18] Ripperger, T. (1998): Ökonomik des Vertrauens. Analyse eines Organisationsprinzips. Tübingen.
- [19] Rössler, P. (2005): Inhaltsanalyse. Konstanz.
- [20] Steinhäuser, S. (2006): Aufbau und Stabilisierung von Vertrauen in interorganisationalen Netzwerken. Diss . Universität Bochum. München
- [21] Sydow, J. (1992): Strategische Netzwerke. Evolution und Organisation. Wiesbaden.
- [22] Sydow, J. (Hg.) (2006): Management von Netzwerkorganisationen. Beiträge aus der Managementforschung. 4., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden.
- [23] Vollmer, A./ Clases, C./ Wehner, T. (2006): Vertrauen und kooperatives Handeln – Ein arbeits- und organisationspsychologischer Zugang. 169-184. In: [23] Götz, K. (Hg.): Vertrauen in Organisationen, München/ Mering.
- [24] Windeler, A. (2005): Netzwerktheorien: Vor einer relationalen Wende? 211-234. In: Zentes, J. /Swoboda, B./ Morschett, D. (Hg.): Kooperationen, Allianzen und Netzwerke. 2. Aufl. Wiesbaden.
- [25] Witzel, A. (1985): Das problemzentrierte Interview. 227-256. In: Jüttemann, G. (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Weinheim und Basel.