

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	13
1 Relevanz des Themas und Aufbau der Arbeit	15
1.1 Die Globalisierungsdebatte.....	17
1.2 Anforderungsprofile an den globalen Manager	32
1.3 Wissenschaftstheoretische und empirische Probleme der Interkulturellen Management-Ansätze	38
1.4 Persönliche Relevanz des Themas.....	43
1.5 Ziel und Aufbau der Arbeit sowie Hauptthesen	44
2 Kulturelle Komplexität aus der Sicht unterschiedlicher Fachdisziplinen	51
2.1 Kulturelle Komplexität aus erkenntnistheoretischer und psychologischer Sicht	54
2.1.1 Wahrnehmung und Bedeutung	54
2.1.2 Identitäts- und Persönlichkeitsentwicklung.....	61
2.2 Kulturelle Komplexität aus der Sicht der Sprach- und Kommunikationswissenschaft.....	68
2.2.1 Kommunikation vs. Sprache.....	68
2.2.2 Verhalten vs. Handeln und die Rolle von Sprache.....	75
2.3 Kulturelle Komplexität aus der Sicht der Soziologie	80
2.3.1 Kollektive Wahrnehmung - Kultur oder Wahrnehmung als sozialer Prozess.....	80
2.3.2 Die Reflexive Moderne und die Bedeutung von Tradition - Kommunikation - Medien	85
2.3.3 Kultur - Demokratie - Menschenrechte	91
2.3.3.1 Ethnisierung von sozialen Konflikten	96
2.3.3.2 Die Bedeutung von Mehrsprachigkeit in der Reflexiven Moderne	107
2.3.4 Globale Risiken/Probleme und die Suche nach Lösungen	110

2.4	Kulturelle Komplexität aus ökonomischer Sicht.....	113
2.4.1	Interkulturelles Marketing	114
2.4.1.1	Produktmarketing	114
2.4.1.1.1	Konsumgütermarketing.....	114
2.4.1.1.2	Investitionsgütermarketing.....	115
2.4.1.2	Internationales Personalmarketing	118
2.4.2	Kulturelle Komplexität aus der Sicht der Managementlehre	123
2.4.2.1	Systemisches Management.....	125
2.4.2.2	Innovationsmanagement.....	132
2.4.2.3	Interkulturelles Management.....	136
2.4.2.3.1	Kulturelle Komplexität und Projektmanagement	140
2.4.2.3.2	Kulturelle Komplexität bei grenzüberschreitenden Akquisitionen	145
2.4.2.3.3	Kulturelle Komplexität bei strategischen Allianzen	147
2.4.2.3.4	Interkulturelles Personalmanagement	150
2.4.2.4	Global Management vs. Nachhaltiges Management	158
2.5	Kulturelle Komplexität aus der Sicht der Organisationspsychologie und der Kulturanthropologie	164
2.5.1	Kulturmodelle.....	164
2.5.2	Nationalkultur vs. Unternehmenskultur	169
2.5.3	Corporate Identity/Unternehmenskultur vs. Organisationskultur/Lebenswelt Betrieb	178
2.6	Resümee der Theorie-debatte und Beschreibung eines Anforderungs- profils für das Management in kulturell komplexen Unternehmen.....	182
3	Dimensionen des Managements in kulturell komplexen Unternehmen	189
3.1	Management im kulturell komplexen Unternehmen	191
3.2	Bestandsaufnahme aus empirischen Untersuchungen	192
3.2.1	Organisationale und interpersonale Dimensionen.....	193
3.2.1.1	Arbeitszufriedenheitsanalyse in einem deutschen multinationalen Unternehmen in Spanien ...	193
3.2.1.1.1	Zum Konzept der Arbeitszufriedenheit.....	193
3.2.1.1.2	Unternehmensumwelt Spanien	196
3.2.1.1.3	Daten zum Unternehmen	198
3.2.1.1.4	Zur Befragungssituation/-methode	200
3.2.1.1.5	Zur Durchführung	202

3.2.1.1.5.1	Zu externen und internen Einflüssen auf die Befragung.....	202
3.2.1.1.5.2	Zur Beeinflussung der Forschungsseite	203
3.2.1.1.6	Zur Auswertung	204
3.2.1.1.7	Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung im Überblick	205
3.2.1.1.7.1	Ist-Profil: Arbeitszufriedenheit	206
3.2.1.1.7.2	Soll-Ist-Vergleich: Arbeitszufriedenheit.....	208
3.2.1.1.7.3	Beschreibung und Interpretation der einzelnen Fragenkomplexe	210
3.2.1.1.8	Die mündliche Befragung der spanischen und deutschen Führungskräfte.....	218
3.2.1.1.9	Zusammenfassung der Arbeitszufriedenheitsanalyse	225
3.2.1.2	Empirische Studien anderer Autoren.....	227
3.2.1.2.1	Ethnisierung als Mikropolitik und situationsspezifische Faktoren	229
3.2.1.2.1.1	Arbeiterkulturen im Betrieb	230
3.2.1.2.1.2	Betriebliche Lebenswelt.....	234
3.2.1.2.2	Nationalkultur vs. Organisationskultur vs. Lebenswelt Betrieb.....	236
3.2.1.2.2.1	Unternehmen als Kulturraum	236
3.2.1.2.2.2	Kontinuität und Flexibilität.....	238
3.2.1.2.2.3	Lebenswelt Betrieb	239
3.2.2	Personale Faktoren	240
3.2.2.1	Rolle von Wahrnehmung und Sprache	240
3.2.2.2	Anforderungsprofile an Führungskräfte und KollegInnen	243
3.2.2.3	Bedeutung von Flexibilität/Mobilität vs. Kontinuität/Erfahrung	245
3.3	Zusammenfassung der Empiriediskussion	246
3.3.1	Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbedingungen und Interkulturelle Zusammenarbeit	247
3.3.2	Werteorientierung	247
3.3.3	Sprache, Kommunikation und Information.....	249
3.3.4	Flexibilität/Mobilität vs. Kontinuität/Erfahrung	249
3.4	Glokalität als Anforderung an das Management im kulturell komplexen Unternehmen.....	252

4	Ausbildung und Personalentwicklung für das globale Management.....	259
4.1	Ein Versuch begrifflicher Abgrenzungen	259
4.1.1	Personal- vs. Persönlichkeitsentwicklung	259
4.1.2	Personalentwicklung vs. Organisationsentwicklung	262
4.1.3	Personalentwicklung vs. Berufspädagogik.....	265
4.2	Kulturelle Komplexität aus der Sicht der Berufspädagogik	270
4.3	Kulturelle Komplexität aus der Sicht der Personalentwicklung	274
4.3.1	Trainingsprogramme	276
4.3.2	Neuere Beispiele aus der Forschung für internationale Personalentwicklung	278
4.4	Kulturelle Komplexität aus der Sicht der Erziehungswissenschaft	287
4.5	Ausbildung und Personalentwicklung für das globale Management	293
4.5.1	Rahmenbedingungen für die Entwicklung von Globalität	295
4.5.2	Entwicklung von Globalität durch Handeln	299
4.5.3	Folgerungen für die Praxis	303
4.5.3.1	Glokales Lernen im staatlichen Bildungswesen.....	303
4.5.3.2	Entwicklung von Globalität in der Berufsausbildung	305
4.5.3.2.1	Die Ausbildung der Facharbeiterkompetenz.....	305
4.5.3.2.2	Rolle der akademischen Führungskräfteausbildung	306
4.5.3.2.3	Zusammenfassung.....	310
4.5.3.3	Personalentwicklung und Förderung von Globalität.....	311
4.5.3.3.1	Rahmenbedingungen.....	311
4.5.3.3.2	Personalentwicklung	312
4.5.3.3.3	Grenzen des Teambuilding	314
4.5.3.3.4	Personalentwicklung vs. Organisationsentwicklung in kulturell komplexen Unternehmen	315
5	Zusammenfassung: Das globale Management – ein Problem der Führungskräfteentwicklung?.....	319
5.1	Personalentwicklung als Bestandteil eines synergetischen OE-Prozesses.....	320
5.2	Möglichkeiten und Grenzen von Personalentwicklung.....	321
	Literaturverzeichnis.....	325

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Aufbau der Arbeit.....	50
Abb. 2:	Bezugswissenschaften des Managements	52
Abb. 3:	Webster/Wind-Modell	117
Abb. 4:	Allegiances of Expatriate Managers	121
Abb. 5:	Führungsbeziehung unter Organisations- und Umwelteinflüssen	124
Abb. 6:	Schichtenmodell	151
Abb. 7:	Projekte im öffentlichen Umfeld	156
Abb. 8:	Agenda 21-Dreieck	162
Abb. 9:	Definitionen von Corporate Identity.....	179
Abb. 10:	Kulturprofile von Spanien und Deutschland	197
Abb. 11:	Ist-Profil der Arbeitszufriedenheit aus der schriftlichen Mitarbeiterbefragung.....	208
Abb. 12:	Soll-Ist-Profil der Arbeitszufriedenheit	209
Abb. 13:	Motivationslage der Mitarbeiter	211
Abb. 14:	Informationsfluss im Unternehmen	213
Abb. 15:	Verhältnis der Mitarbeiter zu Kollegen auf privater Ebene	214
Abb. 16:	Verhältnis der Mitarbeiter zu Kollegen am Arbeitsplatz.....	215
Abb. 17:	Grundorientierung des Unternehmens.....	217
Abb. 18:	Partizipation im Unternehmen.....	218
Abb. 19:	Anforderungsprofile an Vorgesetzte und Kollegen.....	243
Abb. 20:	Personalentwicklung nach Neuberger	261
Abb. 21:	Kompetenzebenen von Glokalität	301
Abb. 22:	Umsetzungsebenen der Ausbildung von Glokalität	311