

INHALTSVERZEICHNIS

A.	EINLEITUNG	1
A.1	<i>Zum Umfang und zur Bedeutung der Entsendung von Führungskräften aus dem Stammhaus</i>	1
A.2	<i>Problematik der Zusammenarbeit zwischen entsandten Führungskräften und lokalen Mitarbeitern</i>	4
A.3	<i>Problemstellung</i>	5
A.4	<i>Zielsetzung der vorliegenden Arbeit</i>	7
A.5	<i>Gang der Untersuchung</i>	11
B.	THEORETISCHE GRUNDLEGUNG: KULTURABHÄNGIGKEIT DER MITARBEITERFÜHRUNG	14
B.1	<i>Kultur als verhaltensbestimmender Einflußfaktor</i>	14
B.1.1	<i>Kulturverständnis</i>	14
B.1.1.1	<i>Definition von Kultur</i>	14
B.1.1.2	<i>Kultur als Wertekonzept</i>	15
B.1.1.3	<i>Kulturverständnis in interkulturellen Untersuchungen</i>	16
B.1.2	<i>Zusammenhang zwischen Kultur und Persönlichkeit</i>	18
B.1.2.1	<i>Werte und Werthaltungen</i>	18
B.1.2.1.1	<i>Abgrenzung zu verwandten Begriffen</i>	19
B.1.2.1.2	<i>Prozeß des Einflusses von Werten auf Verhalten</i>	20
B.1.2.2	<i>Erwartungen</i>	22
B.2	<i>Umwelteinflüsse als Bestimmungsfaktoren des Führungsverhaltens</i>	26
B.2.1	<i>Begriffliches Verständnis von Führungsverhalten</i>	26
B.2.2	<i>Die Berücksichtigung von Umwelteinflüssen in der Betriebswirtschaftslehre</i>	28
B.2.2.1	<i>Der länderkundlich-pragmatische Ansatz</i>	30
B.2.2.2	<i>Der systemtheoretische Ansatz</i>	31
B.2.2.3	<i>Der interaktionstheoretische Ansatz</i>	33
B.2.2.4	<i>Der situationstheoretische Ansatz</i>	34
B.2.2.5	<i>Zusammenfassung</i>	36

B.3	<i>Kultur als Schlüsselvariable der Bestimmung von Führungsverhalten</i>	39
B.3.1	Einfluß von „nationaler“ Kultur vs. Organisationskultur	43
B.3.2	Werteforschung und Führungsverhalten	48
B.3.2.1	„Country Cluster“ Ansätze	50
B.3.2.2	Persönlichkeitsorientierte Ansätze	56
B.3.3	Kultur und Führungseffizienz	58
B.4	<i>Untersuchungsbezogene Folgerungen</i>	61
C.	EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG ZUR INTERKULTURELLEN MITARBEITERFÜHRUNG IN BRASILIEN UND CHINA	65
C.1	<i>Vorbereitung der Befragung</i>	65
C.1.1	Forschungsmethodischer Ansatz	67
C.1.2	Auswahl der Unternehmen	67
C.1.3	Erhebungsinstrument	71
C.1.3.1	Interviewleitfaden	71
C.1.3.2	Fragebogenentwicklung	73
C.1.3.2.1	Messung der Werthaltungen	75
C.1.3.2.2	Messung der Erwartungen an das Führungsverhalten	79
C.1.3.2.3	Messung des Führungsverhaltens	80
C.1.3.2.4	Messung der Arbeitseinstellungen	81
C.1.3.2.5	Weitere Teile des schriftlichen Erhebungsinstrumentes ..	81
C.1.3.3	Übersetzung der Fragebögen	82
C.2	<i>Datenerhebung – Durchführung der Untersuchung</i>	84
C.2.1	Durchführung der Gespräche mit Personalverantwortlichen und „Rückkehrern“ in den deutschen Stammhäusern	84
C.2.1.1	Ergebnisse aus den Interviews mit Personalverantwortlichen und „Rückkehrern“ in den deutschen Stammhäusern	84
C.2.1.1.1	Ergebnisse der Interviews mit Personalverantwortlichen ..	84
C.2.1.1.2	Ergebnisse der Interviews mit „Rückkehrern“	89
C.2.2	Hauptbefragung	97
C.2.2.1	Beschreibung der beteiligten Unternehmen	97
C.2.2.2	Beschreibung der beteiligten Führungskräfte	99

C.2.2.3	Beschreibung der beteiligten Mitarbeiter	108
C.2.2.4	Durchführung der schriftlichen Befragung in Brasilien und China	114
C.2.2.5	Datenanalyseverfahren	115
C.3	<i>Befragungsergebnisse</i>	120
C.3.1	Wertvorstellungen	120
C.3.1.1	Hypothesen	120
C.3.1.2	Empirische Ergebnisse	121
C.3.2	Erwartungen an das Führungsverhalten	135
C.3.2.1	Hypothesen	135
C.3.2.2	Empirische Ergebnisse	136
C.3.3	Zusammenhang zwischen Werthaltungen und Erwartungen gegenüber Führungsverhalten	150
C.3.4	Führungsverhalten	162
C.3.4.1	Hypothesen	162
C.3.4.2	Empirische Ergebnisse	163
C.3.5	Arbeitseinstellungen	181
C.3.5.1	Hypothesen	181
C.3.5.2	Empirische Ergebnisse	182
C.3.6	Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und Arbeitseinstellung	191
D	RESÜMEE: INTERKULTURELLE MITARBEITERFÜHRUNG IN BRASILIEN UND CHINA	197
D.1	<i>Zusammenfassende Diskussion der Untersuchungsergebnisse</i>	197
D.1.1	Die Bedeutung von Wertvorstellungen und Erwartungen an ein erwünschtes Führungsverhalten im interkulturellen Führungsprozeß	198
D.1.2	Analyse der Abweichungen von Erwartungshaltungen und Führungsverhalten zwischen deutschen entsandten Führungskräften und ihren lokalen Mitarbeitern	200
D.2	<i>Vorbereitungsmaßnahmen im Hinblick auf interkulturelle Zusammenarbeit in Brasilien und China</i>	205
D.2.1	Bedeutung der untersuchungsrelevanten Ergebnisse	205

D.2.2	Stellenwert von Vorbereitungsmaßnahmen für entsandte Führungskräfte	205
D.2.3	Empirische Ergebnisse zum Stellenwert von Vorbereitungsmaßnahmen für deutsche entsandte Führungskräfte	208
D.2.3.1	Teilnahme an Vorbereitungsmaßnahmen	208
D.2.3.2	Nützlichkeit der wahrgenommenen Vorbereitungsmaßnahmen	211
D.3	<i>Handlungsempfehlungen für die Personalpraxis</i>	213
D.3.1	Von der selektiven Vorbereitung zur internationalen Führungskräfteentwicklung	213
D.3.2	Vorbereitungsmaßnahmen im Rahmen der internationalen Führungskräfteentwicklung	215
D.3.2.1	Formale Klassifikation von Vorbereitungsmaßnahmen	217
D.3.2.2	Inhaltliche Klassifikation von Vorbereitungsmaßnahmen ..	217
D.3.2.3	Interkulturelle Trainingsmodelle und -ansätze	219
D.4	<i>Schlußfolgerungen für die Personalpraxis</i>	219
	Literatur	222