

INHALTSVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis.....	21
Tabellenverzeichnis.....	25
Abkürzungsverzeichnis.....	32
1. Kulturvergleichende Führungsforschung als Erkenntnisperspektive einer international orientierten Betriebswirtschaftslehre.....	35
1.1 Beweggründe für eine kulturvergleichende Management- bzw. Führungsforschung.....	35
1.2 Auslandseinsatz von Führungskräften und die Kulturbezogenheit des Führungsstils.....	39
1.3 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit sowie Gang der Untersuchung.....	43
2. Erklärungsrahmen zur Analyse von Personalführung unter besonderer Berücksichtigung des Führungsstils vor kulturellem Hintergrund.....	47
2.1 Führungsstil im Rahmen von Personal- und Unternehmensführung.....	47
2.11 Personalführungsbegriff und -ansätze.....	47
2.12 Einordnung der Personalführung als Komponente der Unternehmensführung.....	51
2.13 Führungsstil als Komponente der Personalführung: Führungsstilbegriff und -ansätze.....	54
2.14 Operationalisierung von "Personalführung/Führungsstil" unter Rückgriff auf Einstellungsbegriff und -ansätze.....	60
2.2 Kulturtheoretische Grundlagen.....	63
2.21 Kulturbegriff und -ansätze.....	63
2.22 Umgrenzung von "Kultur" für den Erklärungsrahmen.....	67
2.23 Operationalisierung von "Kultur": Zum Wertvorstellungsbegriff und ansätzen.....	70

2.24	Zusammenhang zwischen Wertvorstellung und Einstellung.....	73
2.25	Zusammenhang zwischen Kultur- und Persönlichkeitsmerkmalen.....	75
2.3	Die kulturvergleichende Managementforschung: Ethno- bzw. Organisationskultur und Unternehmensführung.....	77
2.31	Die kulturvergleichende Managementforschung als relevante Untersuchungsebene zur Kulturbezogenheit des Führungsstils.....	77
2.32	Ethnokultur als Erkenntnisfeld der kulturvergleichenden Managementforschung: Ansätze im Überblick.....	80
2.33	Organisationskultur als Erkenntnisfeld der kulturvergleichenden Managementforschung.....	82
2.331	Begriffsabgrenzung von Organisationskultur und relevante Forschungsansätze.....	82
2.332	Personalführung im Rahmen des Konzepts Organisationskultur.....	86
2.34	Zusammenhang zwischen Ethno- und Organisationskultur sowie verwandte Termini.....	89
2.35	Einfluß von Ethno- versus Organisationskultur auf die Unternehmensführung.....	93
2.36	Kultur und Verhalten: Wechselwirkungen im Überblick.....	97
2.4	Organisationsumwelt.....	104
2.41	Begriffliche Abgrenzung.....	104
2.42	Ansätze im Überblick.....	107
2.5	Erklärungsraster zum Wirkzusammenhang zwischen Kultur und Personalführung unter besonderer Berücksichtigung des Führungsstils.....	115
2.51	Betrachtung des "Organisation-Organisationsumwelt"-Bereichs als eine Einheit.....	115
2.52	"Zwei-Kulturen"-Ordnungskonzept als Bezugsrahmen: Grundmerkmale	118

2.53	Kulturaspekte bzw. -dimensionen.....	121
2.531	Auswahl von personalführungs- und insbesondere führungsstilrelevanten kulturell bedingten Wertvorstellungen.....	121
2.532	Ausgewählte Wertvorstellungen.....	122
2.5321	"Unabhängigkeit".....	122
2.5322	"Autoritarismus".....	125
2.5323	"Traditioneller Familiarismus".....	129
2.54	Ausprägungsformen von Personalführung/Führungsstil in "realer" und "idealer" Perspektive.....	132
2.541	Führungsstildimensionen im Überblick.....	132
2.542	Ausgewählte Führungsstildimensionen.....	133
2.5421	Praktizierter aufgaben- und mitarbeiter-/ innenorientierter Führungsstil.....	133
2.5422	Erwartungen an den praktizierten aufgaben- und mitarbeiter-/innenorientierten Führungsstil.....	138
2.55	Aspekte bzw. Dimensionen von Führungserfolg.....	143
2.551	Ökonomische und soziale Effizienz sowie relevante leistungsmotivationale Gesichtspunkte.....	143
2.552	Relevante Arbeitseinstellungen.....	148
2.553	Ausgewählte Arbeitseinstellungen der Mitarbeiter/innen.....	152
2.5531	Zufriedenheit mit dem/r Führer/in.....	152
2.5532	Arbeitsengagement.....	159
2.5533	Verbundenheit mit der Unternehmung.....	163
2.56	Auswahl von Basisaspekten bzw. Items als Basisvariablen.....	167
2.561	Aspekte/Variablen von "Kultur".....	167
2.562	Aspekte/Variablen von bzw. mit Bezug auf "Personal- führung/Führungsstil" sowie "Führungserfolg".....	170
2.57	Anordnung und Verknüpfung der Variablen sowie hypothetisch-dominante Beziehungen zwischen den einzelnen	

Zentralvariablen der Arbeit.....	175
2.6 Zentrale Merkmale des Erklärungsrahmens im Überblick.....	178
3. Empirische Untersuchung von Personalführung/ Führungsstil vor kulturellem Hintergrund am Beispiel Deutschland/Griechenland.....	183
3.1 Hypothesen mit Bezug auf kulturbedingte Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Personalführung in Deutschland und Griechenland unter besonderer Berücksichtigung des Führungsstils.....	183
3.11 Arbeitsrelevante Variablen und Variablen-Beziehungen sowie Struktur des Hypothesengenerierungsprozesses.....	183
3.12 Ausprägung der arbeitsrelevanten Variablen und Variablen-Beziehungen mit Bezug auf deutsche und griechische Mitarbeiter/innen: Hypothesengenerierung.....	185
3.121 Wertvorstellungen.....	185
3.122 Erwartungshaltung an den praktizierten Führungsstil.....	187
3.123 Beeinflussung der Erwartungshaltung an den praktizierten Führungsstil durch Wertvorstellungen.....	187
3.124 Wahrgenommener praktizierter Führungsstil.....	188
3.125 Beeinflussung des wahrgenommenen praktizierten Führungsstils.....	188
3.126 Arbeitseinstellungen.....	189
3.127 Beeinflussung der Arbeitseinstellungen.....	190
3.13 Zusammenfassung der aufgestellten Hypothesen.....	192
3.2 Empirische Ergebnisse zur kulturvergleichenden Führungsforschung bezogen auf Deutschland und Griechenland: Verifikation bzw. Falsifikation der aufgestellten Hypothesen.....	195
3.21 Grundmerkmale des Modells zur empirischen Untersuchung sowie der befragten Organisationen bzw. Personen.....	195
3.22 Ausprägung der gemessenen Variablen und Variablen-Beziehungen bei deutschen und griechischen Mitarbeitern/innen vor dem	

Hintergrund ausgewählter Aspekte.....	198
3.221 Wertvorstellungen.....	198
3.2211 "Unabhängigkeit".....	198
3.2212 "Autoritarismus".....	201
3.2213 "Traditioneller Familiarismus".....	206
3.222 Erwartungshaltung an den praktizierten Führungsstil.....	210
3.223 Beeinflussung der Erwartungshaltung an den praktizierten Führungsstil durch Wertvorstellungen.....	216
3.224 Wahrgenommener praktizierter Führungsstil.....	218
3.225 Beeinflussung des wahrgenommenen praktizierten Führungsstils.....	223
3.2251 Beeinflussung durch Wertvorstellungen.....	223
3.2252 Beeinflussung durch die Erwartungshaltung an den praktizierten Führungsstil.....	225
3.226 Arbeitseinstellungen.....	227
3.2261 Zufriedenheit mit dem/r Führer/in.....	227
3.2262 Arbeitsengagement.....	229
3.2263 Verbundenheit mit der Unternehmung.....	232
3.227 Beeinflussung der Arbeitseinstellungen.....	234
3.2271 Beeinflussung durch Wertvorstellungen.....	234
3.2272 Beeinflussung durch die Erwartungshaltung an den praktizierten Führungsstil.....	235
3.2273 Beeinflussung durch den wahrgenommenen praktizierten Führungsstil.....	237
3.23 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse sowie Verdichtung zu einem Profilvergleich und Würdigung.....	239

4. Empfehlungen zur Vorbereitung und Gestaltung des Auslandseinsatzes von Führungskräften im Bereich Personalführung/Führungsstil unter besonderer Berücksichtigung des Beispiels Deutschland/

Griechenland	247
4.1 Bedeutung und zentrale Problemfelder des Führungskräftetransfers	247
4.11 Zunahme der Bedeutung des Auslandseinsatzes von Führungskräften.....	247
4.12 Problemfelder beim Führungskräftetransfer im Überblick.....	254
4.2 Vorbereitung der für einen Auslandseinsatz designierten Führungskräfte auf die verstärkten Anforderungen im Bereich Personalführung/ Führungsstil aufgrund des neuen Kulturkreises	259
4.21 Auswahl von Führungskräften für einen Auslandseinsatz auch vor dem Hintergrund der Erfordernisse des neuen Kulturkreises.....	259
4.22 Anforderungen an und Verhaltensweisen von entsandte/n Führungskräfte/n im Ausland.....	263
4.23 Maßnahmen zur Vorbereitung des Führungskräftetransfers bezogen auf den Bereich Personalführung/Führungsstil.....	266
4.231 Gestaltungsempfehlungen auf Basis der empirischen Ergebnisse Deutschland/Griechenland.....	266
4.232 Ziele und Instrumente der Vorbereitungsmaßnahmen.....	271
4.233 Klassifikationen von Vorbereitungsmaßnahmen.....	272
4.234 Interkulturelles Training.....	274
4.2341 Bedeutung und Ziele.....	274
4.2342 Ausgewählte Konzepte und Methoden des Trainings "off-the-job".....	277
4.24 Zusammenfassung der zentralen Vorbereitungsmerkmale.....	283
4.3 Einführung der entsandten Führungskraft vor Ort in das neue Aufgabengebiet	285
4.31 Gestaltungshilfen zum Kennenlernen von Arbeitsgebiet, -umfeld und Mitarbeiter/innen-Mentalität.....	285
4.311 Interkulturelles Training "on-the-job".....	285
4.312 Interkulturelles Training "near-the-job":	

"Mentoring" und "Coaching".....	287
4.32 Kombination von Trainingsmethoden und Lerntransfer von Trainingsinhalten.....	289
4.4 Betreuung der entsandten Führungskraft während des Auslandseinsatzes.....	291
4.5 Wiedereingliederung der entsandten Führungskraft nach Beendigung des Auslandseinsatzes.....	294
5. Ergebnisse im Überblick.....	299
5.1 Zusammenfassung der Arbeitsergebnisse in 35 Thesen.....	299
5.2 Synopse.....	309
Anhang.....	313
A.1 Umfang bzw. Struktur der Organisationen- bzw. Mitarbeiter/ innen-Stichprobe der Arbeit.....	314
A.2 Struktur und Entwicklung des Fragebogens vor dem Hinter- grund von Validitäts- und Reliabilitätsüberlegungen.....	317
A.3 Statistische Auswertungsverfahren und Durchführung der Datenanalyse.....	321
A.4 Interkorrelationen zwischen den einzelnen Items der Arbeits- Hauptvariablen.....	324
A.5 Fragebogen zur empirischen Untersuchung.....	332
A.5.1 Fragebogen in deutscher Sprache.....	333
A.5.2 Fragebogen in griechischer Sprache.....	344
Literaturverzeichnis.....	355

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1:	Phasen der Internationalisierung	37
Abb. 2:	Aufbaustruktur der Arbeit	46
Abb. 3:	Interaktionalistischer Ansatz	48
Abb. 4:	Sozialpsychologisch-situativer Ansatz	48
Abb. 5:	Managementprozeß, (Funktions-)Bereiche und Ebenen des Unternehmungsgeschehens	54
Abb. 6:	Führungsstilvarianten	57
Abb. 7:	Umwelt, Kultur und Vererbung als persönlichkeits- prägende Faktoren	76
Abb. 8:	Konvergenz- und Divergenzpotentiale von managementrelevanten Arbeitsbeziehungen	81
Abb. 9:	Managementrelevante Arbeitsbeziehungen und kultur(in)variante Zone/n: "Zwei-Länder"-Modell	82
Abb. 10:	Die Ebenen der Kultur und ihre Interaktionen	88
Abb. 11:	Einordnung/Beziehung der Organisations- kulturforschung	90
Abb. 12:	Komponenten der Makro- und Mikrokultur	91
Abb. 13:	Qualitativ-optische Hierarchisierung der Handlungs- bzw. Verhaltensbereiche mit Bezug auf Ethno-, Organisationskultur, Organisationsklima und Arbeitszufriedenheit	93
Abb. 14:	Das Farmer/Richman -Modell	95
Abb. 15:	Das Negandhi/Prasad -Modell	96
Abb. 16:	Grundmodell eines verhaltensorientierten Ansatzes	98
Abb. 17:	Strukturmerkmale/-aspekte des personalen Verhaltens	99
Abb. 18:	Hauptkomponenten des organisationalen Umsystems	106
Abb. 19:	Systemtheoretische Umweltdifferenzierung nach Skinner	109

Abb. 20:	Führungsbeziehung unter Organisations- und Umwelteinflüssen	111
Abb. 21:	"Schichtenmodell" der Organisationsumwelt-Differenzierung	113
Abb. 22:	Bedeutende Elemente des kulturellen Umsystems bezüglich internationaler Geschäftsbeziehungen	117
Abb. 23:	Kultur als subsystemische Komponente des autopoietischen Nukleus der Einheit des "Organisation- Organisationsumwelt"-Bereichs	118
Abb. 24:	Personalführung unter besonderer Berücksichtigung des Führungsstils vor kulturellem Hintergrund: "Zwei-Kulturen"-Ordnungskonzept	120
Abb. 25:	Führungsstilvarianten der "Ohio-Studien"	135
Abb. 26:	Kausalmodell der Erwartungstheorie	138
Abb. 27:	Erwartungsträger/innen bzw. -bereiche hinsichtlich eines Individuums	140
Abb. 28:	Zusammenhang elementarer Rollenelemente	141
Abb. 29:	Kausalmodell der Rollentheorie	141
Abb. 30:	Faktoren und -Wirkstruktur, welche die Entwicklung des Leistungsmotivs determinieren	147
Abb. 31:	"S(timulus)-O rganismus)-R(eaktion)"-Paradigma	149
Abb. 32:	Das "S(timulus)-O rganismus)-V(erhalten)- K(onsequenz)"-Modell von Luthans	150
Abb. 33:	Dreidimensional-qualitative Darstellung von "Faktoren" bzw. "Regionen" und "Ebenen" der Konfiguration von "Arbeitseinstellungen der Mitarbeiter/innen" nach Neuberger/ Allerbeck	151
Abb. 34:	Beziehungsfelder/-strukturen von Arbeitseinstellungen der Mitarbeiter /innen bei Zentrierung der "Führer/in-Geführte"-Interaktion.....	152
Abb. 35:	Das Motivationsmodell von Porter/Lawler	154
Abb. 36:	Schematische Darstellung der hypothetisch-dominanten "Einfluß-Wirkung" - Agenzien zwischen den makro-ordnungs- differenzierten Zentralvariablen der Arbeit	178

Abb. 37a:	Aufbaustruktur/zentrale Merkmale des Erklärungsrahmens	181
Abb. 37b:	Aufbaustruktur/zentrale Merkmale des Erklärungsrahmens	182
Abb. 38:	Grundstruktur des Hypothesengenerierungs- prozesses	185
Abb. 39:	Grundstruktur/Zentralmerkmale der Arbeitshypothesen.....	194
Abb. 40:	Schematische Darstellung des Modells zur empirischen Untersuchung	197
Abb. 41:	Ausprägung der Wertvorstellung "UNABHÄNGIGKEIT" auf Basis bzw. Hauptvariablenebene bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN	200
Abb. 42:	Ausprägung der Wertvorstellung "AUTORITARISMUS" auf Basis- bzw. Hauptvariablenebene bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN	211
Abb. 43:	Ausprägung der Wertvorstellung "TRADITIONELLER FAMILIARISMUS " auf Basis- bzw Hauptvariablen- ebene bei deutschen bzw. griechischen Mitarbei- tern/innen in MITTELWERTEN	207
Abb. 44:	Ausprägung der ERWARTUNGSHALTUNG AN DEN PRAKTIZIERTEN AUFGABENORIENTIERTEN FÜHRUNGS- STIL auf verschiedenen Variablenebenen bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN	213
Abb. 45:	Ausprägung der ERWARTUNGSHALTUNG AN DEN PRAKTIZIERTEN MITARBEITER-/INNEN- ORIENTIERTEN FÜHRUNGSSTIL auf verschiedenen Variablenebenen bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN	214
Abb. 46:	Ausprägung des WAHRGENOMMENEN PRAKTIZIERTEN AUFGABENORIENTIERTEN FÜHRUNGSSTILS auf verschiedenen Variablenebenen bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN	221
Abb. 47:	Ausprägung des WAHRGENOMMENEN PRAKTIZIERTEN MITARBEITER-/INNENORIENTIERTEN FÜHRUNGSSTILS auf verschiedenen Variablenebenen bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN	221
Abb. 48:	Ausprägung der ZUFRIEDENHEIT MIT DEM/R FÜHRER/IN auf Basis- bzw. Hauptvariablenebene bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN	229

Abb. 49:	Ausprägung des ARBEITSENGAGEMENTS auf Basis- bzw. Hauptvariablenebene bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN	231
Abb. 50:	Ausprägung der VERBUNDENHEIT MIT DER UNTERNEHMUNG auf Basis- bzw. Hauptvariablenebene bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN	234
Abb. 51:	Ausprägung der untersuchten HAUPTVARIABLEN bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in DURCHSCHNITTlichen MITTELWERTEN	241
Abb. 52:	Kategorien/Merkmale von Führungskräften in internationalen Unternehmungen	248
Abb. 53:	Formen/Merkmale der internationalen Personalarbeit	249
Abb. 54:	Bezugsrahmen bedeutsamer Komponenten des Führungskräfte-transfers aus organisationaler Perspektive	253
Abb. 55:	Zentrale Bestimmungsfelder der Einsatz- und Transferpolitik internationaler Unternehmungen	256
Abb. 56:	Determinanten/Faktoren der Effizienz des Führungskräfte-transfers	258
Abb. 57:	Positionsmerkmale der entsandten Führungskraft auf Individuum-Ebene	264
Abb. 58:	Die entsandte Führungskraft im Spannungsfeld dominanter Rollensender/innen	265
Abb. 59:	Bedingungen des (Führungs-)Verhaltens in der interkulturellen Begegnungssituation	289

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1:	Dimensionen der Sicherungsfunktion des Kulturkonstrukts auf Gesellschafts- und Einzelpartizipand/in-Ebene	70
Tab. 2:	Abgrenzungsfelder zwischen dem Wertvorstellungs- und Einstellungsbegriff nach Abgrenzungskriterien	74
Tab. 3:	Dimensionen von Organisationskultur und Organisationsklima bei Bezug auf - dieselben - Konzeptionen des Kulturkonstrukts	92
Tab. 4:	Ethno-, Organisationskultur, Organisationsklima sowie Arbeitszufriedenheit im Quervergleich	92
Tab. 5:	Nominale Abgrenzungs-/Aufgliederungsgesichtspunkte der globalen Organisationsumwelt (ausgewählte Ansätze)	108
Tab. 6:	"Landes"-Individualismusindex bei "Hermes"(IBM)-Gesellschaften, dargestellt an ausgewählten Ländern (gereiht nach Skalenwerten zwischen 0 und 100)	125
Tab. 7:	Variablen des "Autoritarismus" und deren Kurzcharakterisierung nach dem Konzept von Adorno et al. (1950)	129
Tab. 8:	"Familien"-Merkmale nach den Unterscheidungskriterien Form, Struktur und Funktion bzw. Aufgabenverteilung	131
Tab. 9:	"Entsprechung" von Merkmalsdimensionen des Führungsverhaltens bei verschiedenen Autoren (Auswahl)	133
Tab. 10:	Ausprägung der "reinen" Führungsstilvarianten bei Führungskräften aus acht Ländern	137
Tab. 11:	(Aus)Wirkungen der Erstellung menschlicher Arbeitsleistung	144
Tab. 12:	"Planungsaktivität" bzw. "Effizienzkriterien" als Funktion der "Führungsebene"- und "Zeitraum"-Trichotomisierung	144
Tab. 13:	Abgrenzung des "Job Involment"-Konstrukts bei verschiedenen Autoren (Auswahl)	162
Tab. 14:	Empirische Befunde der Beziehung zwischen "Commitment" ("=abhängige Variable") und verschiedenen "unabhängigen Variablen"	166

Tab. 15:	Ausgewählte Basisaspekte bzw. Items als Basisvariablen zur Messung der Wertvorstellung "UNABHÄNGIGKEIT"	168
Tab. 16:	Ausgewählte Basisaspekte bzw. Items als Basisvariablen zur Messung der Wertvorstellung "AUTORITARISMUS"	169
Tab. 17:	Ausgewählte Basisaspekte bzw. Items als Basisvariablen zur Messung der Wertvorstellung "TRADITIONELLER FAMILIARISMUS"	170
Tab. 18:	Ausgewählte Basisaspekte bzw. Items als Basisvariablen zur Messung der ERWARTUNGSHALTUNG AN DEN PRAKTIZIERTEN AUFGABENORIENTIERTEN FÜHRUNGSSTIL bzw. von TEILASPEKTEN dieser Variable	171
Tab. 19:	Ausgewählte Basisaspekte bzw. Items als Basisvariablen zur Messung der ERWARTUNGSHALTUNG AN DEN PRAKTIZIERTEN MITARBEITER-/INNENORIENTIERTEN FÜHRUNGSSTIL bzw. von TEILASPEKTEN dieser Variable	172
Tab. 20:	Ausgewählte Basisaspekte bzw. Items als Basisvariablen zur Messung des WAHRGENOMMENEN PRAKTIZIERTEN AUFGABENORIENTIERTEN FÜHRUNGSSTILS bzw. von TEILASPEKTEN dieser Variable	172
Tab. 21:	Ausgewählte Basisaspekte bzw. Items als Basisvariablen zur Messung des WAHRGENOMMENEN PRAKTIZIERTEN MITARBEITER-/INNENORIENTIERTEN FÜHRUNGSSTILS bzw. von TEILASPEKTEN dieser Variable	173
Tab. 22:	Ausgewählte Basisaspekte bzw. Items als Basisvariablen zur Messung der ZUFRIEDENHEIT MIT DEM/R FÜHRER/IN	173
Tab. 23:	Ausgewählte Basisaspekte bzw. Items als Basisvariablen zur Messung des ARBEITSENGAGEMENTS	174
Tab. 24:	Ausgewählte Basisaspekte bzw. Items als Basisvariablen zur Messung der VERBUNDENHEIT MIT DER UNTERNEHMUNG	174
Tab. 25:	Zentralaspekte/-variablen sowie Hauptaspekte/-variablen der Arbeit	176
Tab. 26:	Hierarchische Arbeitsaspekte/-variablen hinsichtlich der ERWARTUNGSHALTUNG AN DEN PRAKTIZIERTEN FÜHRUNGSSTIL bzw. des WAHRGENOMMENEN	

	PRAKTIZIERTEN FÜHRUNGSSTILS	177
Tab. 27:	Ausprägung der Wertvorstellung "UNABHÄNGIGKEIT" auf Basis- bzw. Hauptvariablenebene bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN (STANDARDABWEICHUNGEN) sowie die entsprechenden T-WERTE	199
Tab. 28:	Ausprägung der Wertvorstellung "AUTORITARISMUS" auf Basis- bzw. Hauptvariablenebene bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN (STANDARDABWEICHUNGEN) sowie die entsprechenden T-WERTE	202
Tab. 29:	Ausprägungsvariationen der Wertvorstellung "AUTORITARISMUS" bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN (STANDARD- ABWEICHUNGEN) differenziert nach dem ALTER sowie die entsprechenden F-WERTE	204
Tab. 30:	Signifikante Ausprägungsvariationen (Scheffé-Test) zwischen den jeweiligen ALTERSGRUPPEN der Tab. 29 bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen	204
Tab. 31:	Ausprägungsvariationen der Wertvorstellung "AUTORITARISMUS" bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN (STANDARD- ABWEICHUNGEN) differenziert nach dem BILDUNGSNIVEAU sowie die entsprechenden F-WERTE	205
Tab. 32:	Signifikante Ausprägungsvariationen (Scheffé-Test) zwischen den jeweiligen BILDUNGSNIVEAU- GRUPPEN der Tab. 31 bei deutschen Mitarbeitern/innen	205
Tab. 33:	Ausprägung der Wertvorstellung "TRADITIONELLER FAMILIARISMUS" auf Basis- bzw. Hauptvariablen- ebene bei deutschen bzw. griechischen Mitarbei- tern/innen in MITTELWERTEN (STANDARDAB- WEICHUNGEN) sowie die entsprechenden T-WERTE	207
Tab. 34:	Ausprägungsvariationen der Wertvorstellung "TRADITIONELLER FAMILIARISMUS" bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN (STANDARDABWEICHUNGEN) differenziert nach dem ALTER sowie die entsprechenden F-WERTE	208
Tab. 35:	Sginifikante Ausprägungsvariationen (Scheffé-Test) zwischen den jeweiligen ALTERSGRUPPEN der Tab. 34 bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen	208

Tab. 36:	Ausprägungsvariationen der Wertvorstellung "TRADITIONELLER FAMILIARISMUS" bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN (STANDARDABWEICHUNGEN) differenziert nach dem BILDUNGSNIVEAU sowie die entsprechenden F-WERTE	209
Tab. 37:	Signifikante Ausprägungsvariationen (Scheffé-Test) zwischen den jeweiligen BILDUNGSNIVEAUGRUPPEN der Tab. 36 bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen	209
Tab. 38:	Ausprägung der ERWARTUNGSHALTUNG AN DEN PRAKTIZIERTEN AUFGABENORIENTIERTEN FÜHRUNGSSTIL auf verschiedenen Variablenebenen bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN (STANDARDABWEICHUNGEN) sowie die entsprechenden T-WERTE	211
Tab. 39:	Ausprägung der ERWARTUNGSHALTUNG AN DEN PRAKTIZIERTEN MITARBEITER-/INNENORIENTIERTEN FÜHRUNGSSTIL auf verschiedenen Variablenebenen bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN (STANDARDABWEICHUNGEN) sowie die entsprechenden T-WERTE	212
Tab. 40:	Ausprägung der ERWARTUNGSHALTUNG AN DEN PRAKTIZIERTEN AUFGABEN- UND MITARBEITER-/INNENORIENTIERTEN FÜHRUNGSSTIL bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen eingeteilt nach den FÜHRUNGSSTILVARIANTEN DER "OHIO-STUDIEN"	215
Tab. 41:	Signifikante Ausprägungsvariationen (Mittelwerte (Standardabweichungen)/T-WERTE/1%-Signifikanzniveau) bei FÜHRUNGSSTILVARIANTEN-KOMBINATIONEN der Tab. 40	215
Tab. 42:	Signifikante Ausprägungsvariationen hinsichtlich der ERWARTUNGSHALTUNG AN DIE STIMULATION ZU AKTIVITÄTEN BZW. AUFGABENORIENTIERUNG bei deutschen Mitarbeitern/innen	216
Tab. 43:	Zusammenhänge zwischen den WERTVORSTELLUNGEN und der ERWARTUNGSHALTUNG AN DEN PRAKTIZIERTEN FÜHRUNGSSTIL bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils der BETA-KOEFFIZIENT	217
Tab. 44:	Ausprägung des WAHRGENOMMENEN PRAKTIZIERTEN AUFGABENORIENTIERTEN FÜHRUNGSSTILS auf verschiedenen Variablenebenen bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN (STANDARDABWEICHUNGEN) sowie die entsprechenden T-WERTE	219

Tab. 45:	Ausprägung des WAHRGENOMMENEN PRAKTIZIERTEN MITARBEITER-/INNENORIENTIERTEN FÜHRUNGSSTILS auf verschiedenen Variablenebenen bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN (STANDARDABWEICHUNGEN) sowie die entsprechenden T-WERTE	220
Tab. 46:	Ausprägung des WAHRGENOMMENEN PRAKTIZIERTEN AUFGABEN- UND MITARBEITER-/INNENORIENTIERTEN FUHRUNGSSTILS bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen eingeteilt nach den FÜHRUNGSSTIL-VARIANTEN DER "OHIO-STUDIEN"	222
Tab. 47:	Signifikante Ausprägungsvariationen (Mittelwerte (Standardabweichungen)/T-WERTE/1%-Signifikanzniveau) bei FÜHRUNGSSTILVARIANTEN-KOMBINATIONEN der Tab. 46	222
Tab. 48:	Zusammenhänge zwischen den WERTVORSTELLUNGEN und dem WAHRGENOMMENEN PRAKTIZIERTEN FÜHRUNGSSTIL bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils der BETA-KOEFFIZIENT	224
Tab. 49:	Zusammenhänge zwischen der ERWARTUNGSHALTUNG AN DEN PRAKTIZIERTEN FÜHRUNGSSTIL und dem WAHRGENOMMENEN PRAKTIZIERTEN FÜHRUNGSSTIL bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils der BETA-KOEFFIZIENT	226
Tab. 50:	Ausprägung der ZUFRIEDENHEIT MIT DEM/R FÜHRER/IN auf Basis- bzw. Hauptvariablenebene bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN (STANDARDABWEICHUNGEN) sowie die entsprechenden T-WERTE	228
Tab. 51:	Ausprägung des ARBEITSENGAGEMENTS auf Basis- bzw. Hauptvariablenebene bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN (STANDARDABWEICHUNGEN) sowie die entsprechenden T-WERTE	230
Tab. 52:	Ausprägung der VERBUNDENHEIT MIT DER UNTERNEHMUNG auf Basis- bzw. Hauptvariablenebene bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen in MITTELWERTEN (STANDARDABWEICHUNGEN) sowie die entsprechenden T-WERTE	233
Tab. 53:	Zusammenhänge zwischen den WERTVORSTELLUNGEN und den ARBEITSEINSTELLUNGEN bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils der BETA-KOEFFIZIENT	235
Tab. 54:	Zusammenhänge zwischen der ERWARTUNGSHALTUNG	

	AN DEN PRAKTIZIERTEN FÜHRUNGSSTIL und den ARBEITS-EINSTELLUNGEN bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils der BETA-KOEFFIZIENT	237
Tab. 55:	Zusammenhänge zwischen dem WAHRGENOMMENEN PRAKTIZIERTEN FÜHRUNGSSTIL und den ARBEITS-EINSTELLUNGEN bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils der BETA-KOEFFIZIENT	239
Tab. 56:	Formen/Merkmale des Führungskräfte transfers	249
Tab. 57:	Ziele und Motive des Führungskräfte transfers	252
Tab. 58:	Soziokulturell relevante Persönlichkeitsdimensionen und Fähigkeitsmerkmale	261
Tab. A1:	Umfang bzw. Struktur der Organisationen-Stichprobe der Arbeit nach den Merkmalen Branche und Größenbereich	314
Tab. A2:	Umfang bzw. Struktur der Mitarbeiter/innen-Stichprobe der Arbeit nach den Merkmalen Branche und Beschäftigungsbereich	315
Tab. A3:	Umfang bzw. Struktur der Mitarbeiter/innen-Stichprobe der Arbeit nach den Merkmalen Altersgruppe, Bildungsniveau, Geschlecht und organisationshierarchischer Status	316
Tab. A4:	INTERKORRELATIONEN zwischen den Basisvariablen bzw. Items der Wertvorstellung " UNABHÄNGIGKEIT " bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils der INTERKORRELATIONSKOEFFIZIENT	325
Tab. A5a:	INTERKORRELATIONEN zwischen den Basisvariablen bzw. Items der Wertvorstellung " AUTORITARISMUS " bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils der INTERKORRELATIONSKOEFFIZIENT	326
Tab. A5b:	INTERKORRELATIONEN zwischen den Basisvariablen bzw. Items der Wertvorstellung " AUTORITARISMUS " bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils der INTERKORRELATIONSKOEFFIZIENT	327
Tab A6:	INTERKORRELATIONEN zwischen den Basisvariablen bzw. Items der Wertvorstellung " TRADITIONELLER FAMILIARISMUS " bei deutschen bzw. griechischen Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils der INTERKORRELATIONSKOEFFIZIENT	327
Tab. A7:	INTERKORRELATIONEN zwischen den Basisvariablen bzw. Items der ERWARTUNGSHALTUNG AN DEN PRAKTIZIERTEN AUFGABEN- UND MITARBEITER-/INNENORIENTIERTEN	

FÜHRUNGSSTIL bei **deutschen** bzw. griechischen Mitarbeitern/
innen; genannt ist jeweils der INTERKORRELATIONS-KOEFFIZIENT 328

- Tab. A8:** INTERKORRELATIONEN zwischen den Basisvariablen bzw.
Items des WAHRGENOMMENEN AUFGABEN- UND MITARBEITER-/
INNENORIENTIERTEN FÜHRUNGSSTILS bei **deutschen**
bzw. griechischen Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils der
INTERKORRELATIONSKOEFFIZIENT 329
- Tab. A9:** INTERKORRELATIONEN zwischen den Basisvariablen bzw.
Items der Arbeitseinstellung ZUFRIEDENHEIT MIT DEM/R FÜHRER/IN
bei **deutschen** bzw. griechischen Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils
der INTERKORRELATIONSKOEFFIZIENT 330
- Tab. A10:** INTERKORRELATIONEN zwischen den Basisvariablen bzw.
Items der Arbeitseinstellung ARBEITSENGAGEMENT bei **deutschen**
bzw. griechischen Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils der
INTERKORRELATIONSKOEFFIZIENT 330
- Tab. A11:** INTERKORRELATIONEN zwischen den Basisvariablen bzw.
Items der Arbeitseinstellung VERBUNDENHEIT MIT DER
UNTERNEHMUNG bei **deutschen** bzw. griechischen
Mitarbeitern/innen; genannt ist jeweils der INTERKORRELATIONS-
KOEFFIZIENT 331