

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	I
TABELLENVERZEICHNIS	VIII
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	X
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	XII
1 EINFÜHRUNG	1
1.1 Motivation zur Durchführung der Untersuchung.....	1
1.2 Zielsetzung und Fragestellung der Untersuchung.....	3
1.3 Aufbau der Arbeit.....	4
2 AUSWAHL UND EIGNUNG VON ENTSANDTEN UND LOKALEN MITARBEITERN IN THEORIE UND PRAXIS.....	5
2.1 Mitarbeiterauswahl für den Auslandseinsatz - Die gängige Praxis in Unternehmen	5
2.1.1 Kriterien der Personalauswahl.....	6
2.1.2 Stellenbesetzungspolitik.....	10
2.1.3 Genutzte und zur Verfügung stehende Auswahlinstrumente	11
2.1.4 Auswahlentscheider.....	15
2.2 Kritische Betrachtung der Forschung zur Bestimmung von Eignungskriterien für Auslandseinsätze	16
2.3 Auswahl von lokalen Mitarbeitern.....	20
3 THEORETISCHE FUNDIERUNG UND EMPIRISCHER STAND	22
3.1 Theoriendiskussion im Internationalen Personalmanagement.....	22
3.1.1 Fazit zum theoretischen Stand des Internationalen Personalmanagements.....	24
3.1.2 Relevanz vorgestellter Theoriekonzepte des Internationalen Personalmanagements für die vorliegende Untersuchung	25
3.2 Das Eignungskonzept.....	26
3.2.1 Von den Anforderungen zur Eignung	27
3.2.2 Die Arbeits- und Anforderungsanalyse	28
3.2.3 Grenzen des klassischen Eignungskonzeptes im internationalen Kontext.....	30

3.3	Die Person-Environmen Fit-Forschung als Konzept und Weiterführung des klassischen Eignungsbegriffes	31
3.3.1	Die Person-Environment Fit-Forschung	31
3.3.1.1	Konzeptionelle Aspekte zur P-E Fit-Forschung.....	33
3.3.1.2	Edwards Person-Job Fit-Modell.....	33
3.3.1.3	Kristofs Person-Organization Fit-Modell	36
3.3.1.4	Messmethoden in der Person-Environment Fit-Forschung.....	37
3.3.2	Die empirische P-O und P-J Fit-Forschung	38
3.3.2.1	Empirische Forschungsergebnisse	39
3.3.2.2	Messmethoden in den vorgestellten empirischen Arbeiten	41
3.3.2.3	Kritische Beurteilung und Zusammenfassung der empirischen P-O und P-J Fit-Forschung und Konsequenzen für die vorliegende Untersuchung	42
3.4	Das Person-Environment Fit Konzept als übergreifendes forschungsleitendes Modell für diese Untersuchung	53
3.5	Theoretische Modelle für Teilaspekte dieser Untersuchung	55
3.5.1	Konzepte zur Erfassung von Kulturstandards	55
3.5.1.1	Kulturdimensionen von Hall	56
3.5.1.2	Kulturdimensionen von Kluckhohn und Strodtbeck.....	59
3.5.1.3	Kulturdimensionen von Hofstede	60
3.5.1.4	Kulturdimensionen von Trompenaars.....	63
3.5.1.5	Kulturdimensionen von Schwartz	65
3.5.1.6	Fazit zu den vorgestellten Kulturdimensionenkonzepten und Relevanz für die vorliegende Untersuchung	67
3.5.2	Das Strata-Modell der Umweltdifferenzierung	69
3.5.3	„Daseinstechniken“ als Bewältigungsformen.....	70
3.5.4	„Interaktion“ als soziale Wechselbeziehung.....	71
3.6	Vergleich von deutschen und malaysischen Kulturstandards	73
3.6.1	Individualismus versus Kollektivismus	74
3.6.2	Unsicherheitsvermeidung	75
3.6.3	Machtdistanz.....	76
3.6.4	Affektive versus neutrale Kulturmerkmale.....	77
3.6.5	Mensch-Zeit Orientierung.....	78
3.6.6	Herrschaft versus Harmonie	79
3.6.7	Zusammenfassung der kulturellen Unterschiede zwischen Deutschen und Malaysiern	80
3.6.8	Einschränkende Bemerkung zur Relevanz von Kulturdimensionen.....	81
3.7	Geschäftsleben in Malaysia - Zwischen Tradition und westlichen Einflüssen	82
3.8	Hypothesenableitung	84

4	METHODIK.....	86
4.1	Methodische Defizite bisheriger empirischer Studien des Internationalen Personalmanagements und abgeleitete Forderungen an zukünftige Forschungsarbeiten.....	86
4.2	Methodenwahl.....	87
4.2.1	Qualitative und quantitative Forschungselemente.....	87
4.2.2	Die vorliegende Untersuchung als Fallstudie.....	89
4.2.3	Die „Critical Incident Technique“ als Erhebungsinstrument.....	90
4.3	Empirische Datenerhebung	91
4.3.1	Rahmenbedingungen der Untersuchung.....	92
4.3.1.1	Planung und zeitlicher Ablauf der Untersuchung.....	92
4.3.1.2	Zur Unternehmenswahl.....	93
4.3.1.3	Ethnische Vielfalt in Malaysia	93
4.3.1.4	Durchführung der Exploration und Umfang der Untersuchung	94
4.3.1.5	Probleme internationaler Forschung.....	95
4.3.1.6	Besonderheiten kulturübergreifender Forschung und deren Berücksichtigung in der vorliegenden Untersuchung	96
4.3.2	Das Interview als Instrument der Datenerhebung	96
4.3.2.1	Interviewvorbereitende Maßnahmen	97
4.3.2.2	Interviewleitfaden	98
4.3.2.2.1	Ablauf der Interviews	99
4.3.2.2.2	Themenfelder und Variablenvorstellung.....	100
4.3.2.2.3	Zur Sprache und Gesprächsatmosphäre	102
4.3.2.3	Pretests.....	102
4.4	Datenanalyse und Systematik der qualitativen Inhaltsanalyse.....	103
4.4.1	Fragestellung und Hypothesenableitung	104
4.4.2	Transkription und Bestimmung der Analyseeinheiten	105
4.4.3	Bestimmung der Analysetechnik.....	106
4.4.4	Deskriptives Kategoriensystem und dessen Umsetzung in der vorliegenden Untersuchung.....	107
4.4.5	Kodierung der empirisch gewonnen Daten	109
4.4.6	Statistische Datenauswertung.....	110
4.4.7	Ermittlung von Verhaltens- und Eigenschaftsprofilen.....	111
4.5	Gütekriterien der Datenerhebung und -analyse.....	112
4.5.1	Objektivität.....	112
4.5.2	Reliabilität und Intercoder-Reliabilität.....	112
4.5.2.1	Formeln zur Bestimmung der Intercoder-Reliabilität.....	113

IV

4.5.2.2	Bestimmung der Intercoder-Reliabilität für diese Untersuchung	114
4.5.2.3	Ergebnisse zur Intercoder-Reliabilität.....	115
4.5.3	Validität	116
4.5.4	Geltung.....	118
4.6	Erfahrungen im Umgang mit südostasiatischen Untersuchungsteilnehmern....	119

5 FIT UND MISFIT VON ANFORDERUNGEN UND BEWÄLTIGUNGSFORMEN 120

5.1	Beschreibung der Untersuchungsteilnehmer	120
5.1.1	Demographische Beschreibung der Untersuchungsteilnehmer	120
5.1.2	Auswahlprozedere zur Auslandsentsendung für Untersuchungsteilnehmer	124
5.2	Problemkategorien entsandter Mitarbeiter	125
5.2.1	Probleme mit lokalen Mitarbeitern	125
5.2.1.1	Fit- und Misfit-Verhalten bei Leistungs- und Qualifikationsdefiziten lokaler Mitarbeiter	127
5.2.1.2	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit der Motivationshaltung lokaler Mitarbeiter	131
5.2.1.3	Fit- und Misfit-Verhalten bei Kommunikationsproblemen mit lokalen Mitarbeitern	134
5.2.1.4	Fit- und Misfit-Verhalten bei Konflikten lokaler Mitarbeiter untereinander oder mit entsandten Kollegen	137
5.2.2	Probleme mit Stammhaus- oder entsandten Mitarbeitern.....	140
5.2.2.1	Fit- und Misfit-Verhalten in alltäglichen Problemen in der Zusammenarbeit zwischen Entsandten	142
5.2.2.2	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit der Informationsversorgung durch das Stammhaus	146
5.2.2.3	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit der Erwartungs- und Akzeptanzhaltung des Stammhauses	149
5.2.2.4	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen in der Behandlung lokaler Mitarbeiter durch das Stammhaus	151
5.2.2.5	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit materiellen Ansprüchen von Entsandten	154
5.2.3	Probleme mit lokalen unternehmensexternen Institutionen.....	157
5.2.3.1	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit Kunden.....	159
5.2.3.2	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit Lieferanten	163
5.2.3.3	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit Behörden.....	168

5.2.4	Probleme im Privatleben	172
5.2.4.1	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit Dienstleistungen	173
5.2.4.2	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit der Anpassung an Landessitten.....	176
5.2.4.3	Fit- und Misfit-Verhalten bei Integrationsproblemen der Familie	177
5.2.4.4	Fit- und Misfit-Verhalten bei Verkehrsdelikten	180
5.2.4.5	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit der Umweltverschmutzung.....	183
5.3	Problemkategorien lokaler Mitarbeiter – Anforderungen und Bewältigungsformen	185
5.3.1	Probleme mit entsandten Kollegen.....	185
5.3.1.1	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit dem Umgangston und der alltäglichen Zusammenarbeit	187
5.3.1.2	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit dem Wunsch eigenverantwortlich zu Arbeiten	190
5.3.1.3	Fit- und Misfit-Verhalten bei privaten Kontakten zu Entsandten	192
5.3.1.4	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit der muttersprachlichen Kommunikation unter Entsandten.....	194
5.3.1.5	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit der Informationsvermittlung von Entsandten an lokale Mitarbeiter	196
5.3.2	Probleme mit dem Stammhaus	199
5.3.2.1	Fit- und Misfit-Verhalten bei Kommunikationsproblemen	200
5.3.2.2	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit der Informationsversorgung durch das Stammhaus.....	203
5.3.2.3	Fit- und Misfit-Verhalten bei Problemen mit Trainingsmaßnahmen des Stammhauses.....	205
5.4	Zusammenfassende quantitative Darstellung von Bewältigungsformen in verschiedenen Problemsituationen.....	208
5.4.1	Erfolgswirkung von Bewältigungsformen von Entsandten in Problemen mit lokalen Mitarbeitern.....	208
5.4.2	Erfolgswirkung von Bewältigungsformen von Entsandten in Problemsituationen mit Stammhaus- oder entsandten Mitarbeitern.....	211
5.4.3	Erfolgswirkung von Bewältigungsformen von Entsandten in Problemsituationen mit lokalen unternehmensexternen Institutionen	214
5.4.4	Erfolgswirkung von Bewältigungsformen von Entsandten in Problemsituationen des Privatlebens	216
5.4.5	Erfolgswirkung von Bewältigungsformen von Lokalen in Problemsituationen mit entsandten Kollegen	219
5.4.6	Erfolgswirkung von Bewältigungsformen von Lokalen in Problemsituationen mit dem Stammhaus.....	222

5.5	Fazit zur qualitativen und quantitativen Darstellung von Bewältigungsformen	224
5.6	Bewältigungsketten und Reaktionsformen von Interaktionspartnern	224
5.6.1	Kategorisierung von Problem- und Bewältigungsformen	224
5.6.2	Erfolgreiche Bewältigungsketten von Entsandten	226
5.6.3	Nicht-erfolgreiche Bewältigungsketten von Entsandten	229
5.6.4	Kritische Ereignisse Entsandter: Das Reaktionsverhalten der Interaktionspartner	232
5.6.5	Erfolgreiche Bewältigungsketten von lokalen Mitarbeitern	238
5.6.6	Nicht-erfolgreiche Bewältigungsketten von lokalen Mitarbeitern	239
5.6.7	Kritische Ereignisse lokaler Mitarbeiter: Das Reaktionsverhalten der Interaktionspartner	241
5.7	Hypothesenprüfung	244
6	SCHLUSSBETRACHTUNG	247
6.1	Zusammenfassende Diskussion der Untersuchungsergebnisse	247
6.1.1	Problemkategorien im Vergleich	247
6.1.2	Erfolgskritisches Verhalten in Malaysia	249
6.1.2.1	Problemspezifisches erfolgreiches und nicht-erfolgreiches Verhalten von Entsandten	249
6.1.2.2	Erfolgskritische Verhaltensprofile und daraus abgeleitete Personenmerkmale für Entsandte	254
6.1.2.3	Problemspezifisches erfolgreiches und nicht-erfolgreiches Verhalten von lokalen Mitarbeitern	257
6.1.2.4	Erfolgskritische Verhaltensprofile und daraus abgeleitete Personenmerkmale für lokale Mitarbeiter	259
6.1.2.5	Vergleich von Verhaltensprofilen und Personenmerkmalen von Entsandten und Lokalen	261
6.2	Vergleich von Ergebnissen verschiedener Arbeiten zu Eignungskriterien für Entsandte in Südostasien	262
6.3	Einschränkende Bemerkungen zum Untersuchungsrahmen und den vorgestellten Ergebnissen	266
6.4	Bedarf an zukünftigen Forschungsarbeiten	267
6.5	Entwicklung eines Instrumentes zur Auswahl von lokalen Mitarbeitern in Malaysia	269
6.5.1	Validität von Auswahlinstrumenten und ein Dilemma der Personalauswahl	269
6.5.2	Das Multimodale Auswahlinterview	270
6.5.3	Die Entwicklung eines „Angepassten Multimodalen Auswahlinterviews“	271
6.6	Fazit und Empfehlungen zur Personalauswahl	273

LITERATURVERZEICHNIS	275
ANHANG	295
I. Text des Begleitschreibens.....	295
II. Kurzfragebogen	296
III. Einleitende und demographische Fragen.....	298
IV. Kodierbogen.....	299
V. Kodierleitfaden.....	300
VI. Angepasstes Multimodales Auswahlinterview	320