

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	xiii
Tabellenverzeichnis.....	xv
1. Einleitung.....	1
1.1 Problemstellung und Zielsetzung.....	1
1.2 Aufbau der Arbeit.....	5
2. Der situative Ansatz als leitendes Forschungsparadigma für die Arbeit	7
3. Gesellschaftskultur: Die Kontextvariable	13
3.1 Einleitung	13
3.2 Der Kulturbegriff.....	15
3.2.1 Einleitung	15
3.2.2 Kulturverständnis als Basis der Begriffsbildung.....	16
a) Einleitung	16
b) Osgood u.a.....	16
c) Allaire/Firsirotu	17
d) Smircich u.a.....	19
3.2.3 Wahl und Begründung des Kulturbegriffs dieser Arbeit.....	22
3.3 Konzeptionalisierung	29
3.3.1 Einleitung	29
3.3.2 Kulturmodelle erster Ordnung	30
a) Einleitung	30
b) Kluckhohn/Strodbeck	30
c) Inkeles/Levinson	34
d) Hall	36
e) Schein	39
f) Zusammenfassung und Würdigung	42
3.3.3 Kulturmodelle zweiter Ordnung	44
a) Einleitung	44
b) Hofstede.....	45
c) Trompenaars	55

3.3.4	Bestimmung des Kulturkonzeptes für diese Arbeit.....	59
3.4	Operationalisierung	65
4.	Die Gesellschaftskultur, ein relevantes Konstrukt für die Managementforschung? Eine Abgrenzung	67
4.1	Einleitung.....	67
4.2	Organisationskultur und Gesellschaftskultur	67
4.2.1	Einleitung	67
4.2.2	Begriff der Organisationskultur und Verlauf der Organisationskultur-Diskussion.....	68
4.2.3	Zusammenhang zwischen Organisationskultur und Gesellschaftskultur	72
a)	Einleitung	72
b)	Theoretische Überlegungen zum Zusammenhang zwischen Gesellschaftskultur und Organisationskultur	72
c)	Empirische Studien zum Zusammenhang zwischen Gesellschaftskultur und Organisationskultur	76
4.3	Die Wahrnehmung kultureller Unterschiede	82
4.3.1	Einleitung	82
4.3.2	Image	83
4.3.3	Marginale Phänomene als Multiplikator objektiver Unterschiede	85
4.3.4	Projizierte Ähnlichkeit	86
4.4	Culture-free These und Konvergenzthese.....	88
5.	Führungsfunktionen: Die Gestaltungsvariablen	93
5.1	Konzeptionalisierung	93
5.2	Operationalisierung	94
5.2.1	Einleitung	94
5.2.2	Planung.....	95
5.2.3	Organisation	97
5.2.4	Führungsstil.....	99
5.2.5	Kontrolle.....	102

6. Führungserfolg: Die Erfolgsvariable	105
6.1 Einleitung	105
6.2 Konzeptionalisierung	105
6.3 Operationalisierung	106
7. Intervenierende Variablen	111
8. Kulturvergleichende Managementforschung.....	115
8.1 Einleitung	115
8.2 Begriff und Ziel der kulturvergleichenden Managementforschung	115
8.3 Forschungsansätze.....	117
9. Schweizer Führungskräfte in interkulturellen Führungssituationen – Wahrnehmung und Erfolgsrelevanz unterschiedlicher Managementformen – Empirische Untersuchung.....	123
9.1 Einleitung	123
9.2 Forschungsdesign.....	123
9.2.1 Forschungsmethode	123
9.2.2 Universum und Stichprobe	124
9.2.3 Untersuchungsablauf.....	132
9.2.4 Rücklauf	132
9.3 Die intervenierenden Variablen	134
9.4 Zusammenhang zwischen Kontext- und Gestaltungsvariable	143
9.4.1 Einleitung	143
9.4.2 Einfluss der Gesellschaftskultur auf die Planung	144
9.4.3 Einfluss der Gesellschaftskultur auf die Organisation	154
9.4.4 Einfluss der Gesellschaftskultur auf den Führungsstil.....	162
9.4.5 Einfluss der Gesellschaftskultur auf die Kontrolle.....	165

9.4.6	Der Einfluss der Gesellschaftskultur auf die Führung: Zusammenfassung	169
9.5	Zusammenhang zwischen Kontext- und Erfolgsvariable	170
9.6	Führungserfolg in interkulturellen Führungssituationen	174
9.6.1	Einleitung	174
9.6.2	Erfolgsrelevante Dimensionen in der Führung	174
9.6.3	Einfluss der Gesellschaftskultur auf die erfolgsrelevanten Führungsdimensionen	179
9.6.4	Führungserfolg und die Werthaltungen deutschschweizerischer Führungskräfte	183
10.	Zusammenfassung und Ausblick.....	187
11.	Literaturverzeichnis	191
Anhang 1:	Die Variablen der Regressionsrechnung	209
Anhang 2:	Indexwerte der Hofstede-Dimensionen für verschiedene Länder	211
Anhang 3:	Fragebogen.....	213

I. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Bisherige Forschungsanstrengungen und Forschungslücke.....	5
Abbildung 2:	Klassisch situativer Ansatz.....	9
Abbildung 3:	Verhaltenswissenschaftlich situativer Ansatz.....	10
Abbildung 4:	Kontextkomponenten im situativen Ansatz	14
Abbildung 5:	Unterteilung der Kulturverständnisse nach Allaire/Firsirotu	18
Abbildung 6:	Stufen mentaler Programme	27
Abbildung 7:	Das Kulturmodell von Schein	41
Abbildung 8:	Schachtelmodell in der Kulturdiskussion.....	73
Abbildung 9:	Interdependenzen zwischen Gesellschaftskultur und Organisationskultur	75
Abbildung 10:	Das Organisationskultur-Modell von Hofstede et al.	77
Abbildung 11:	Sozialisationsorte und Kulturebenen.....	79
Abbildung 12:	Ländertypische Unternehmenskulturen.....	81
Abbildung 13:	Modale und marginale Phänomene in Kulturen.....	86
Abbildung 14:	Projizierte Ähnlichkeit.....	87
Abbildung 15:	Der Bezugsrahmen dieser Arbeit.....	113
Abbildung 16:	Die Ausprägung der Kulturdimensionen für die Deutschschweiz, Deutschland, USA und Japan	127
Abbildung 17:	Internationalisierungsprozess nach Meissner.....	129
Abbildung 18:	Mitarbeiterzahl der befragten Tochtergesellschaften.....	135
Abbildung 19:	Branchenzugehörigkeit der befragten Tochtergesellschaften.....	136
Abbildung 20:	Arbeitsorte der Vorgesetzten.....	137
Abbildung 21:	Einschätzung des finanziellen Erfolges, des Handlungsspielraumes und der Führungssituation.....	139

Abbildung 22:	Die Planungshorizonte.....	145
Abbildung 23:	Zeitaufwand für die verschiedenen Planungshorizonte	146
Abbildung 24:	Einfluss der Gesellschaftskultur auf verschiedene Elemente der Planung.....	151
Abbildung 25:	Einfluss der Gesellschaftskultur auf die Delegation von Entscheiden in die Tochtergesellschaft (Zentralisationsgrad)	155
Abbildung 26:	Einfluss der Gesellschaftskultur auf die Verteilung der Entscheidbefugnis zwischen Stab und Linie	158
Abbildung 27:	Einfluss der Gesellschaftskultur auf die Bedeutung verschiedener Beförderungsprinzipien	160
Abbildung 28:	Einfluss der Gesellschaftskultur auf die Wahrnehmung des Führungsstils des ausländischen Vorgesetzten	163
Abbildung 29:	Einfluss der Gesellschaftskultur auf Aspekte der Kontrolle.....	166
Abbildung 30:	Einfluss der Gesellschaftskultur auf den Führungserfolg	171
Abbildung 31:	Normal Probability Plot of Residuals.....	177
Abbildung 32:	Einfluss der Gesellschaftskultur auf die Bereiche der Führung, die den Führungserfolg massgeblich beeinflussen	181

II. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Kultur als deskriptives und als explikatives Konzept	17
Tabelle 2:	Vorschläge zur Kulturdefinition aus dem explikativ/kognitiv/integrativen Kulturverständnis	24
Tabelle 3:	Vier mögliche Strategien zur Erfassung mentaler Programme	28
Tabelle 4:	Kulturdimensionen aufgrund qualitativer Forschungen	43
Tabelle 5:	Auswirkungen des PDI auf Organisationen	46
Tabelle 6:	Auswirkungen des UAI auf Organisationen	48
Tabelle 7:	Auswirkungen des IDV auf Organisationen	49
Tabelle 8:	Auswirkungen des MAS auf Organisationen.....	51
Tabelle 9:	Auswirkungen der CD auf Organisationen	52
Tabelle 10:	Die Kulturmodelle Hofstedes und Trompenaars im Vergleich.....	60
Tabelle 11:	Die Dimensionen von Hofstede im Vergleich zu anderen Konzeptionalisierungen.....	63
Tabelle 12:	Entwicklungspfad der Management-Kulturforschung.....	70
Tabelle 13:	Charakteristika der vier Typen der Organisationskultur nach Trompenaars.....	80
Tabelle 14:	Amerikanisches und europäisches Verhalten und die jeweilige Wahrnehmung	84
Tabelle 15:	Diskussion über den Kultureinfluss auf die Unternehmen	91
Tabelle 16:	Auswirkungen der Kulturdimensionen Hofstedes auf die Planung – Ergebnisse aus der kulturvergleichenden Managementforschung	96
Tabelle 17:	Auswirkungen der Kulturdimensionen Hofstedes auf die Organisation – Ergebnisse aus der kulturvergleichenden Managementforschung	98

Tabelle 18: Auswirkungen der Kulturdimensionen Hofstedes auf den Führungsstil – Ergebnisse aus der kulturvergleichenden Managementforschung.....	100
Tabelle 19: Auswirkungen der Kulturdimensionen Hofstedes auf die Kontrollaktivitäten in einer Unternehmung – Ergebnisse aus der kulturvergleichenden Managementforschung.....	103
Tabelle 20: Wahrnehmung und Handhabung des Einflusses kultureller Unterschiede auf die Organisation.....	121
Tabelle 21: Die Ausprägung der Kulturdimensionen für die Deutschschweiz, Deutschland, USA und Japan.....	127
Tabelle 22: Kontakthäufigkeit zwischen Schweizer Führungskräften und ihren Vorgesetzten.....	138
Tabelle 23: Signifikanz der Unterschiede in der Beurteilung der intervenierenden Variablen nach Ländern.....	141
Tabelle 24: Einfluss der Gesellschaftskultur auf Planungshorizonte und Verteilung des Planungsaufwandes.....	147
Tabelle 25: Einfluss der Gesellschaftskultur auf verschiedene Elemente der Planung.....	152
Tabelle 26: Einfluss der Gesellschaftskultur auf die Organisation: erwartete und effektive Differenzen.....	156
Tabelle 27: Einfluss der Gesellschaftskultur auf die Bedeutung verschiedener Beförderungsprinzipien: erwartete und effektive Differenzen.....	161
Tabelle 28: Einfluss der Gesellschaftskultur auf den Führungsstil – erwartete und effektive Differenzen.....	164
Tabelle 29: Einfluss der Gesellschaftskultur auf die Kontrolle: erwartete und effektive Differenzen.....	167
Tabelle 30: Signifikanz der Unterschiede in der Beurteilung des Führungserfolges.....	172
Tabelle 31: Regressionswerte zur Erklärung des Führungserfolges.....	176
Tabelle 32: Die Bedeutung der Gesellschaftskultur für die den Führungserfolg erklärenden Variablen.....	179

Tabelle 33: Optimierungspotentiale in der Führung	182
Tabelle 34: Erfolgsrelevante Führungsaktivitäten und die Werte Hofstede für die Schweiz	183