

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	11
Abbildungsverzeichnis	15
Tabellenverzeichnis	16
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis im Anhang	18
 A Theoretische Grundlagen	 19
1. Einleitung	19
1.1 Problemstellung und Zielsetzung	19
1.2 Aufbau und Inhalt	22
2. Tacit Knowledge- ein facettenreiches und intangibles Konstrukt	24
2.1 Definitionen und Verwendungszusammenhänge	24
2.1.1 Zum Begriffsverständnis von Tacit Knowledge	24
2.1.1.1 Der begriffliche Ursprung	24
2.1.1.2 Implizites Wissen versus Tacit Knowledge	27
2.1.2 Tacit Knowledge in der Arbeits- und Organisationspsychologie	30
2.2 Tacit Knowledge und Intelligenz: konvergente oder diskriminante Konzepte?	36
2.2.1 Theorie der fluiden und kristallinen Intelligenz	37
2.2.2 Soziale Intelligenz	38
2.2.3 Sternbergs Triarchische Theorie der menschlichen Intelligenz	39
2.2.4 Tacit Knowledge als eine Komponente praktischer Intelligenz	45
2.3 Tacit Knowledge im organisationalen Kontext	47
2.3.1 Die Entstehung und der Transfer von Tacit Knowledge	47
2.3.2 Die Knowledge Creation Theory	49
2.3.3 Tacit Knowledge und Berufserfolg	53
2.3.4 Implikationen für das Innovationsmanagement	54
2.4 Zusammenfassung	55
3. Kultur als moderierende Variable von Tacit Knowledge	57
3.1 Zur Erfassung und zum Vergleich von Werten und Kulturen	57
3.1.1 Der Werte- und Kulturbegriff	58
3.1.2 Der Vergleich von Kulturen	62
3.1.3 Emisches versus etisches Vorgehen	63

3.2	Etisch-inhaltliche Ansätze zur Erfassung von Kulturen	65
3.2.1	Die Kulturdimensionen nach Geert Hofstede	65
3.2.2	Die Kulturdimensionen nach Fons Trompenaars	75
3.2.3	Edward T. und Mildred Hall	79
3.2.4	Die GLOBE Studie	82
3.2.5	Shalom H. Schwartz	86
3.2.6	Kritische Betrachtung der Ansätze zum Kulturvergleich	90
3.3	Bedeutung der Kultur im organisationalen Kontext	93
3.3.1	Kultur auf der Ebene des Unternehmens	93
3.3.2	Handlungswirksamkeit kultureller Werte und Normen im Managementkontext	96
3.4	Auswahl relevanter Konstrukte im Hinblick auf den Deutsch/ Französischen Vergleich	98
3.5	Vergleich des Managementkontextes in Deutschland und Frankreich	102
3.5.1	Ausbildungssysteme	102
3.5.2	Führungslaufbahnen	106
3.5.3	Organisationsstrukturen	107
3.5.4	Zu den Unterschieden im Managementverständnis	108
3.6	Zusammenfassung	111
4.	Ein Integrationsversuch zum Einfluss von Tacit Knowledge auf den Problemlöseprozess	113
4.1	Zentrale Modellannahmen	113
4.2	Ableitung der Forschungsfragen	117
5.	Messverfahren zur Erfassung von Tacit Knowledge im Managementkontext nach Wagner und Sternberg	120
5.1	Theoretisches Rahmenkonzept zur Entwicklung des TKIM	120
5.2	Konstruktentwicklung	124
5.2.1	Empirische Studien 1- 5	124
5.2.2	Endgültige Szenarienselektion	129
5.2.2.1	Managing Self	130
5.2.2.2	Managing Others	131
5.2.2.3	Managing Tasks	131
5.3	Implementierung des TKIM	132
5.3.1	Anwendungsbereiche	132
5.3.2	Interpretation der Ergebnisse	133
5.3.3	Maßnahmenableitung	134
5.4	Gütekriterien des TKIM	135
5.4.1	Reliabilität	135
5.4.2	Validität	135

5.4.2.1	Human Resources Laboratory Study.....	135
5.4.2.2	The Leadership Development Program Participants Study.....	136
5.5	Die Genese der TKIM Version für die empirische Untersuchung	137
5.6	Kritische Anmerkungen zum Fragebogeninstrument TKIM	139
B	Die empirische Untersuchung	141
6.	Die methodische Vorgehensweise	141
6.1	Zielsetzung	141
6.2	Planung und Durchführung der Untersuchung	141
6.2.1	Die Fragebogenerhebung	141
6.2.2	Die themenzentrierten Experteninterviews	143
6.3	Die Auswertungsschwerpunkte	147
6.4	Methodologische Besonderheiten der kulturvergleichenden Forschung	149
6.5	Grenzen der empirischen Untersuchung	153
7.	Tacit Knowledge im interkulturellen Vergleich.....	156
7.1	Dimension Managing Self.....	157
7.1.1	Szenario 1: „Strategien des Wissenserwerbs“	157
7.1.1.1	Explication des Szenarios 1.....	157
7.1.1.2	Kulturelle Unterschiede in Szenario 1.....	162
7.1.2	Szenario 4: Bewertung von Selbst- Managementtechniken	167
7.1.2.1	Explication des Szenarios 4.....	167
7.1.2.2	Kulturelle Unterschiede in Szenario 4.....	170
7.1.3	Szenario 8: „Effektive Projektauswahl“	173
7.1.3.1	Explication des Szenarios 8.....	173
7.1.3.2	Kulturelle Unterschiede in Szenario 8.....	175
7.2	Dimension Managing Others	178
7.2.1	Szenario 2: „Mitarbeiterführung“	179
7.2.1.1	Explication des Szenarios 2.....	179
7.2.1.2	Kulturelle Unterschiede in Szenario 2.....	181
7.2.2	Szenario 3: „Umgang mit Vorgesetzten“	185
7.2.2.1	Explication des Szenarios 3.....	185
7.2.2.2	Kulturelle Unterschiede in Szenario 3.....	189
7.2.3	Szenario 9: „Motivation der Kollegen“	192
7.2.3.1	Explication des Szenario 9	192
7.2.3.2	Kulturelle Unterschiede in Szenario 9.....	196

7.3	Dimension Managing Tasks	198
7.3.1	Szenario 5: „Verfassen eines Geschäftsberichts“	199
7.3.1.1	Explication des Szenarios 5.....	199
7.3.1.2	Kulturelle Unterschiede in Szenario 5.....	202
7.3.2	Szenario 6: „Überarbeiten der Dienstvorschrift“	205
7.3.2.1	Explication des Szenarios 6.....	205
7.3.2.2	Kulturelle Unterschiede in Szenario 6.....	208
7.3.3	Szenario 7: „Kriterien der Auftragsvergabe“	212
7.3.3.1	Explication des Szenarios 7.....	212
7.3.3.2	Kulturelle Unterschiede in Szenario 7.....	214
7.4	Zusammenfassung der Ergebnisse auf der kulturellen Analyseebene.....	216
8.	Die Ergebnisdarstellung der Differentialanalysen	224
8.1.1	Der Einfluss von Berufserfahrung auf Tacit Knowledge.....	224
8.1.1.1	Einfluss der Berufserfahrung auf die Dimension <i>Managing Self</i>	226
8.1.1.2	Einfluss der Berufserfahrung auf die Dimension <i>Managing Others</i>	230
8.1.1.3	Einfluss der Berufserfahrung auf die Dimension <i>Managing Tasks</i>	232
8.1.1.4	Zusammenfassung des Effekts von Berufserfahrung auf Tacit Knowledge	235
8.1.2	Geschlechterdifferenzen im Tacit Knowledge Profil.....	238
8.1.3	Besonderheiten im Hinblick auf die Studienrichtung	242
8.1.4	Tacit Knowledge und der Expertenstatus	245
9.	Zusammenfassung.....	248
	Literaturverzeichnis.....	255
	Anhang.....	271

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Abgrenzung von implizitem, explizitem und tacitem Wissen (in Anlehnung an Rüdiger & Vanini, 1998, S. 471)	29
Abbildung 2: Triarchische Theorie der menschlichen Intelligenz (in Anlehnung an Sternberg, 1985 b).....	40
Abbildung 3: Anordnung der Subtheorien der Triarchischen Theorie menschlicher Intelligenz (Sternberg, 1985 b).....	44
Abbildung 4: Spiral of organizational knowledge creation (Nonaka & Takeuchi, 2004, S. 67)	52
Abbildung 5: Three Levels of Uniqueness in Mental Programming (Hofstede, 2005, S. 4).....	60
Abbildung 6: Kulturvergleich anhand normalverteilter Kulturdimensionen.....	63
Abbildung 7: Das Kulturmodell nach Trompenaars (1993, S. 40)	76
Abbildung 8: Kreismodell der 10 Wertetypen nach Schwartz und Boehnke (vgl. 2004, S. 233) ..	88
Abbildung 9: Prozessmodell zum Einfluss von Tacit Knowledge auf die Problemlösung.....	113
Abbildung 10: Dimensionen von Tacit Knowledge (nach Wagner & Sternberg, 1991 a).....	122
Abbildung 11: Übersicht der Faktorenanalyse zur explorativen Datenanalyse.....	147
Abbildung 12: Die Auswertungsstrategie der empirischen Untersuchung.....	149
Abbildung 13: Ablauf der Ergebnisdarstellung.....	157
Abbildung 14: Ergebnisse Deutschland/ Frankreich für Szenario 1 „Strategien des Wissenserwerbs“	165
Abbildung 15: Ergebnisse Deutschland/ Frankreich für Szenario 4: „Bewertung von Managementtechniken“	172
Abbildung 16: Ergebnisse Deutschland/ Frankreich für Szenario 8: „Effektive Projektauswahl“ ..	178
Abbildung 17: Ergebnisse Deutschland/ Frankreich für Szenario 2: „Mitarbeiterführung“	184
Abbildung 18: Ergebnisse Deutschland/Frankreich für Szenario 3: „Umgang mit Vorgesetzten“ ..	191
Abbildung 19: Ergebnisse Deutschland/ Frankreich für Szenario 9: „Motivation der Kollegen“	198
Abbildung 20: Ergebnisse Deutschland/ Frankreich für Szenario 5: „Verfassen eines Geschäftsberichts“	205
Abbildung 21: Ergebnisse Deutschland für Szenario 6: „Überarbeiten der Dienstvorschrift“	211
Abbildung 22: Ergebnisse Deutschland/ Frankreich für Szenario 7: „Kriterien der Auftragsvergabe“	215

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Attribute zur Abgrenzung von Tacit Knowledge in der Literatur (in Anlehnung an RÜDIGER & VANINI, 1998, S. 469).....	35
Tabelle 2:	Charakteristika des emisch/ etischen Vorgehens (vgl. Berry, 1980 und Helfrich, 1993)	64
Tabelle 3:	Index und Rangposition ausgewählter Länder auf der Machtdistanz Skala (vgl. HOFSTEDE, 2005, S. 43 f.)	67
Tabelle 4:	Index und Rangposition ausgewählter Länder auf Individualismus Skala (vgl. HOFSTEDE, 2005, S. 78 f.)	69
Tabelle 5:	Index und Rangposition ausgewählter Länder auf der Maskulinitätsskala (vgl. HOFSTEDE, 2005, S. 120 f.)	72
Tabelle 6:	Index und Rangposition ausgewählter Länder auf der Unsicherheitsvermeidungs-Skala (vgl. HOFSTEDE, 2005, S. 168 f.)	73
Tabelle 7:	Index und Rangposition ausgewählter Länder auf der Langzeitorientierung- Skala (vgl. HOFSTEDE, 2005, S. 211)	74
Tabelle 8:	Charakteristika monochronen und polychronen Verhaltens (nach Hall & Hall 1990, S. 15).....	81
Tabelle 9:	Rangposition ausgewählter Länder auf den neun GLOBE Dimensionen (vgl. Koopman et al., 1999).....	86
Tabelle 10:	Charakterisierung der individuellen Wertetypen nach Schwartz und Boehnke (2004, S. 239, eigene Übersetzung)	87
Tabelle 11:	Wertetypen auf Kulturebene nach Schwartz (1994, S. 101ff., eigene Übersetzung)	90
Tabelle 12:	Die sechs Dimensionen einer Unternehmenskultur (nach Hofstede, 2005, S.292 ff.).....	95
Tabelle 13:	Vergleich der Lernziele in Deutschland und Frankreich (in Anlehnung an Breuer & DeBartha, 2002, S. 119)	105
Tabelle 14:	Vergleich ausgewählter Managementaspekte in Deutschland und Frankreich (in Anlehnung an Mole, 1992, S. 37 ff.).....	110
Tabelle 15:	Merkmale der Gesamtstichprobe für die vorliegende Untersuchung	143
Tabelle 16:	Zusammensetzung der Stichprobe in den Experteninterviews	146
Tabelle 17:	Komponentenmatrix zu Szenario 1: „Strategien des Wissenserwerbs“	159
Tabelle 18:	Komponentenmatrix zu Szenario 4: „Bewertung von Selbst- Managementtechniken“	168
Tabelle 19:	Komponentenmatrix zu Szenario 8: „Effektive Projektauswahl“	174
Tabelle 20:	Komponentenmatrix zu Szenario 2: „Mitarbeiterführung“	179
Tabelle 21:	Komponentenmatrix zu Szenario 3: „Umgang mit Vorgesetzten“	186
Tabelle 22:	Komponentenmatrix zu Szenario 9: „Motivation der Kollegen“	193
Tabelle 23:	Komponentenmatrix zu Szenario 5: „Verfassen eines Geschäftsberichts“	200

Tabelle 24:	Komponentenmatrix zu Szenario 6: „Überarbeiten der Dienstvorschrift“	207
Tabelle 25:	Komponentenmatrix zu Szenario 7: „Kriterien der Auftragsvergabe“	212
Tabelle 26:	Tacit Knowledge Profil Deutschlands und Frankreichs auf der Dimension Managing Others	218
Tabelle 27:	Tacit Knowledge Profil Deutschlands und Frankreichs auf der Dimension Managing Tasks.....	220
Tabelle 28:	Tacit Knowledge Profil Deutschlands und Frankreichs auf der Dimension Managing Self	223
Tabelle 29:	Fakultätszugehörigkeit der Gesamtstichprobe	243
Tabelle 30:	Mittlere Standardabweichung der Itembeantwortung ausgewählter Stichproben innerhalb des TKIM.....	246

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS IM ANHANG

Tabelle A 1: Signifikante Kultureinflüsse im regressionsanalytischen Modell auf der Dimension Managing Self (Kodierung: Deutschland=0; Frankreich=1)	271
Tabelle A 2: Signifikante Kultureinflüsse im regressionsanalytischen Modell auf der Dimension Managing Others (Kodierung: Deutschland=0; Frankreich=1)	271
Tabelle A 3: Signifikante Kultureinflüsse im regressionsanalytischen Modell auf der Dimension Managing Tasks (Kodierung: Deutschland=0; Frankreich=1)	272
Tabelle A 4: Mittelwertvergleich Deutschland/ Frankreich (Managing Self)	273
Tabelle A 5: Mittelwertvergleich Deutschland/ Frankreich (Managing Others)	274
Tabelle A 6: Mittelwertvergleich Deutschland/ Frankreich (Managing Tasks)	275
Tabelle A 7: Signifikante Unterschiede in den Alterskategorien (Managing Self)	276
Tabelle A 8: Signifikante Unterschiede in den Alterskategorien (Managing Others)	277
Tabelle A 9: Signifikante Unterschiede in den Alterskategorien (Managing Tasks)	278
Tabelle A 10: Signifikante Geschlechtsunterschiede im TKIM	279
Tabelle A 11: Mittlere Standardabweichungen nach Fakultätszugehörigkeit	280