

Maria del Carmen Medrano-Kreidler

Bedingungen für das Wohlbefinden von Mitarbeitern bei Auslandseinsätzen



PETER LANG

Europäischer Verlag der Wissenschaften

Inhaltsverzeichnis

I. Theoretischer Teil	19
1. Einleitung	19
2. Forschungsproblem	22
3. Klärung und Abgrenzung zentraler Begriffe	26
3.1 Kommunikation	26
3.2 Kultur	28
3.3 Interkulturelle Kommunikation	31
3.3.1 Kulturspezifisch nonverbale Sprache	32
3.4 Kulturstandards	33
3.5 Kulturunterschiede	33
3.5.1 Umgang mit Zeit	35
3.5.2 Einstellung und Gebrauch von Raumverhältnis	36
3.5.3 Fünf Dimensionen nationaler Kulturunterschiede	37
3.5.3.1 IDV: Individualismus vs. Kollektivismus	37
3.5.3.2 PDI: Machtdistanz ("Power distance")	39
3.5.3.3 UAI: Ungewißheitsvermeidung ("Uncertainty avoidance")	40
3.5.3.4 MAS: Makulinität vs. Femeninität	42
3.5.3.5 Langfristige vs. kurzfristige Orientierung	43
3.6 Werte	44
3.6.1 Werte und Gesellschaft	45
3.6.2 Sind Werte statisch?	47
3.7 Sprache	48
4. Wohlbefinden	50
4.1 Aktuelles Wohlbefinden	51
4.2 Habituelles Wohlbefinden	51
4.3 Arbeit und Wohlbefinden	54
4.3.1 Die Rolle der Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden	54
4.3.2 Zusammenhänge von Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden	55
4.3.3 Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens	56
5. Auslandseinsatz	58
5.1 Art des Auslandseinsatzes	58
5.2 Gründe und Motive für den Auslandseinsatz	59
5.2.1 Gründe für den Auslandseinsatz aus der Unternehmenssicht	59
5.2.2 Motive für die Annahme einer Auslandstätigkeit aus der Mitarbeitersicht	61

5.2.3	Motive gegen die Annahme einer Auslandstätigkeit aus der Mitarbeitersicht	62
5.3	Auslandseinsatz als Karrierechance	63
5.4	Expatriates	64
5.5	Kulturschock	64
5.5.1	Phasen eines Kulturschocks	66
5.5.2	Fazit und kritische Stellungnahme zu den "Culture Shock" Modellen	68
5.5.3	Praktische Richtlinien für die Erleichterung eines eventuellen Kulturschocks	68
5.5.4	Wiedereingliederung ("Reentry")	69
5.5.4.1	Tätigkeitsbezogener Wiedereingliederung	70
5.5.4.2	Soziale Wiedereingliederung	70
 II. Empirischer Teil		 73
6.	Ziel der vorliegenden Untersuchung	73
6.1	Hypothese, Aussagen und Erkundungsfrage	75
6.1.1	Hypothese	75-
6.1.2	Erste Aussage	76
6.1.3	Zweite Aussage	78
6.1.4	Erkundungsfrage	79
6.1.4.1	Kriterien für den Auslandseinsatz aus der Literatur	79
7.	Forschungsdesign	98
7.1	Die mündliche Befragung	98
7.1.1	Gründe für die Auswahl der mündlichen Befragung	98
7.1.2	Experteninterviews	98
7.1.3	Themengruppen der Experteninterviews	98
7.1.4	Durchführung der Interviews	99
7.1.5	Auswertung der Interviews	100
7.2	Die schriftliche Befragung	102
8.	Konzeptspezifikation und Operationalisierung	103
9.	Entwicklung der Fragebogen, Stichprobenbeschreibung und Pretest	106
9.1	Fragebogen	106
9.2	Stichprobenbeschreibung	107
9.2.1	Zusammensetzung des beteiligten Personenkreises	108
9.3	Pre-Test	115
10.	Datenanalyse, Darstellung und Zusammenfassung der Ergebnisse	116

10.1	Datenaufbereitung	116
10.1.1	Ländercluster I	116
10.1.2	Ländercluster II	118
10.1.3	Faktorenanalyse	118
10.1.3.1	Faktorenanalyse "persönlicher Bereich"	120
10.1.3.2	Faktorenanalyse "beruflicher Bereich"	122
10.1.3.3	Faktorenanalyse "Einheimische"	125
10.2	Darstellung der Ergebnisse	127
10.2.1	Beantwortung der "Hypothese"	127
10.2.2	Beantwortung der "ersten Aussage"	129
10.2.3	Beantwortung der "zweiten Aussage"	130
10.2.4	Beantwortung der "Erkundungsfrage"	133
10.2.5	Untersuchungsergebnisse aus den Ländercluster I und den demographischen Variablen	135
10.2.5.1	Ländercluster I (Clustergruppierung nach religiösen und kulturellen Hintergründen) und Wohlbefinden	135
10.2.5.2	Untersuchungsergebnisse aus den demographischen und sonstigen Bereichen	137
10.2.6	Zusammenfassung der Ergebnisse	139
 III. Trainings zur Vorbereitung für den Auslandseinsatz		 143
11.	Interkulturelle Kommunikations-Trainings (IKT)	143
11.1	Ziele des IKTs	144
11.2	Themen zur Vorbereitung eines Expatriates für den Auslandseinsatz	144
11.3	Parameter, die bei einem IKT zu berücksichtigen sind	145
11.4	Arten von IKTs als vorbereitende Maßnahmen vor dem Auslandseinsatz	145
11.4.1	"Kognitives Training"	146
11.4.2	"Awareness Training"	147
11.4.3	"Verhaltenstraining"	147
11.4.4	"Interaktionstraining"	148
11.4.5	"Linguistic awareness of Cultures"	149
11.4.6	"Kontrastivetraining"	149
11.4.7	"Area Simulations- oder Verfahrenstraining"	151
11.4.8	"Culture Assimilator-Training"	151
11.4.9.	"Sprachschulung für den Auslandseinsatz"	152
11.5	Trainingsvorschlag	152
11.6	Einsatzbereiche von interkulturellen Kommunikations-Trainings	155
12.	Empfehlungen	156
13.	Zusammenfassung	163

14.	Schlußbetrachtung	–	168
15.	Literaturverzeichnis	.	169

IV. Anhang

1.	Liste der Länderbeteiligung	.	185
2.	Fragebogen für das mündliche Interview	• , . . . ' • •	.187
3.	Fragebogen für die schriftliche Befragung	•• . . . ,	195
4.	Kaufkraft Berechnungsformel	,• . . .	205
5.	Rangordnung der Wohlbefindensintensität in den Ländercluster geteilt nach Kaufkraft.	' . . .	206
6.	Rangordnung der Wohlbefindensintensität in den Ländercluster geteilt nach religiösem und nach kulturellem Hintergrund		207
7.	Faktorenanalysen		208