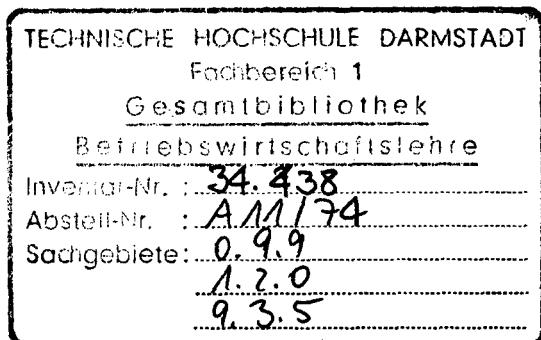


Dr. Eugen von Keller

# Management in fremden Kulturen

Ziele, Ergebnisse und methodische Probleme  
der kulturvergleichenden Managementforschung



---

**INHALTSVERZEICHNIS**

---

**KAPITEL 1 : EINFUEHRUNG UND PROBLEMSTELLUNG**

---

1.1.	Entstehung und Bedeutung kulturbedingter Managementprobleme	(3)
1.2.	Forschung über die Forschung - Ziel und Notwendigkeit forschungskritischer Grundlagenforschung	10
1.3.	Zielsetzung der Dissertation und Vorgehensweise	14
1.4.	Lernprozesse und Wandlungen	20

**KAPITEL 2 : DER KULTURVERGLEICH IN DER WISSENSCHAFT**

---

2.0.	Einleitende Zusammenfassung	23
2.1.	Ziele und Funktionen der vergleichenden Methode im wissenschaftlichen Erkenntnisprozess	24
2.1.1.	Geschichte der vergleichenden Methode in der Wissenschaft	24
2.1.2.	Merkmale und innere Logik des Vergleichs und seine Rolle im wissenschaftlichen Erkenntnisprozess	26
2.1.2.1.	Ziele, Merkmale und innere Logik des Vergleichs	28
2.1.2.2.	Rolle und Funktionen des Vergleichs im wissenschaftlichen Erkenntnisprozess (äussere Logik des Vergleichs)	30
2.2.	Ziele und Bedeutung des Kulturvergleichs in den Sozialwissenschaften	37
2.2.1.	Die Beschreibung und Klassifikation verschiedener Kulturen	39
2.2.2.	Die Suche nach und Aufdeckung von universellen Gesetzeshypthesen	40
2.2.3.	Die Ueberprüfung der Gültigkeit von Theorien und Erklärungsmodellen in fremden Kulturen	41

---

**KAPITEL 3 : PRAXISAUFTAG, GEGENSTAND UND ZIELE DER KULTURVERGLEICHENDEN MANAGEMENTFORSCHUNG**


---

3.0. Einleitende Zusammenfassung	47
3.1. Zur Entstehung und Legitimation der kulturvergleichenden Managementforschung als neuem und selbständigem Forschungsgebiet	49
3.1.1. Normative und faktische Bedingungen der Entstehung eines neuen Forschungsgebiets	49
3.1.2. Der historische Bedingungsrahmen der Entstehung kulturabhängiger Probleme in der Managementpraxis	52
3.1.3. Der Praxisauftrag an die kulturvergleichende Managementforschung - Eine Zusammenstellung praxisrelevanter Problemstellungen	69
3.2. Objekt- und Problembereich der kulturvergleichenden Managementforschung	74
3.2.1. Grundsätzliches zur Bestimmung des Gegenstandes und Problembereichs eines Forschungsgebiets	74
3.2.2. Zum Objektbereich der kulturvergleichenden Managementforschung	76
3.2.3. Problembereich und zentrale Problemstellung der kulturvergleichenden Managementforschung	77
3.3. Ziele der kulturvergleichenden Managementforschung	82
3.3.1. Die theoretischen Ziele der kulturvergleichenden Managementforschung	84
3.3.2. Die pragmatischen Ziele der kulturvergleichenden Managementforschung	89
3.4. Das Verhältnis der kulturvergleichenden Managementforschung zur Betriebswirtschaftslehre und zu anderen Forschungsbereichen	95
3.5. Die kulturvergleichende Managementforschung - ein interdisziplinäres Forschungsgebiet	104

---

**KAPITEL 4 : TERMINOLOGISCHE UND KONZEPTIONELLE GRUNDVORSTELLUNGEN DER KULTURVERGLEICHENDEN MANAGEMENTFORSCHUNG**


---

4.0. Einleitende Zusammenfassung	111
4.1. Inhalt und Funktion des Konzepts "Kultur"	113
4.1.1. Was ist Kultur ?	113
4.1.2. Die Stellung des Kulturbegriffs als explikatives Konzept und theoretisches Konstrukt in der kulturvergleichenden Managementforschung	120
4.2. Konzeptionelle Grundvorstellungen der kulturvergleichenden Managementforschung	125
4.2.1. Das deskriptiv-komparative Grundmodell (A)	127
4.2.2. Das technologisch-anwendungsorientierte Grundmodell (B)	134

**KAPITEL 5 : KULTUR UND PERSOENLICHKEIT**

5.0.	Einleitende Zusammenfassung	138
5.1.	Der Zusammenhang zwischen Kultur und Persönlichkeit aus der Sicht der "Culture and Personality" - Forschung	140
5.2.	Kultur und kognitive Leistungen	158
5.2.1.	Wahrnehmungsprozesse	158
5.2.2.	Kreativität und kognitiver Stil	162
5.2.3.	"Logisches" Denken und Problemlösungsverhalten	167
5.3.	Kultur - Sprache - Denken	174
5.4.	Kultur - Erziehung - Persönlichkeitsmerkmale	179
5.4.1.	Das Leistungsmotiv	179
5.4.2.	Interne versus externe Kontrolle	188
5.4.3.	Zeitbegriff und Zeitempfinden	195
5.4.4.	Autoritarismus	203
5.4.5.	Weitere kulturgeprägte Persönlichkeitsmerkmale	209
5.5.	Kultur - Religion - Persönlichkeitsmerkmale	215
5.6.	Die kulturelle Persönlichkeit als ganzheitliches und integriertes Konzept	224

**KAPITEL 6 : ENTWICKLUNG, QUELLEN UND FORSCHUNGSSCHWERPUNKTE DER KULTURVERGLEICHENDEN MANAGEMENTFORSCHUNG - EINE GE- SAMTAUSWERTUNG DER BISHER VERÖFFENTLICHEN BEITRÄGE**

6.0.	Einleitende Zusammenfassung	228
6.1.	Entstehung und Entwicklung der kulturvergleichenden Managementforschung als Forschungsgebiet - Ein Ueberblick	231
6.2.	Eine Gesamtauswertung bisheriger Forschungsbeiträge zur kulturvergleichenden Managementforschung	239
6.3.	Entwicklung der Forschungstätigkeit - stetiges Wachstum oder Stagnation ?	245
6.4.	Quellen der kulturvergleichenden Managementforschung	251
6.5.	Schwerpunkte der kulturvergleichenden Managementforschung nach Art und Inhalt der veröffentlichten Beiträge	255
6.6.	Forschungsschwerpunkte hinsichtlich der untersuchten Länder	266

---

KAPITEL 7 : GRUNDANNAHMEN, METHODISCHE PROBLEME UND SCHWÄCHEN DES QUANTITATIV-EMPIRISCHEN KULTURVERGLEICHS IN DER MANAGEMENTFORSCHUNG, DARGESTELLT AN DER UNTERSUCHUNG VON HAIRE, GHISELLI UND PORTER

---

7.0. Einleitende Zusammenfassung	277
7.1. Grundannahmen und methodische Probleme des quantitativen-empirischen Kulturvergleichs	281
7.1.1. Grundannahmen des empirischen Kulturvergleichs	281
7.1.2. Das Problem der funktionellen Äquivalenz	287
7.1.3. Methodische Probleme der Empirie im Bereich der kulturvergleichenden Managementforschung	289
7.1.3.1. Stichprobenprobleme	290
7.1.3.2. Die Konstruktion funktionell äquivalenter Messinstrumente	295
7.1.3.3. Der Einfluss der Untersuchungsbedingungen und einige Probleme praktischer Forschungsarbeit	299
7.1.3.4. Probleme der Dateninterpretation	301
7.2. Die Untersuchung von Haire, Ghiselli und Porter und ihre Folgestudien	302
7.2.1. Zielsetzung und Aufbau der Untersuchung	302
7.2.2. Die Ergebnisse der Untersuchungen von Haire et al. (1966) und gleichartiger Folgestudien	305
7.2.2.1. Erhebungsmethodik und Ergebnisse der Haire/Ghiselli/Porter-Studien über führungsstilrelevante Einstellungen und das Rollen-Selbstverständnis von Managern in verschiedenen Kulturen	311
7.2.2.2. Erhebungsmethodik und Ergebnisse der Haire/Ghiselli/Porter-Studien über die Bedeutung arbeitsbezogener Bedürfnisse und die Bedürfniszufriedenheit von Managern in verschiedenen Kulturen	326
7.3. Kritische Beurteilung des Aussagegehalts der Haire/Ghiselli/Porter-Studien	351
7.3.1. Methodische Schwächen der Haire/Ghiselli/Porter-Studien	352
7.3.1.1. Schwächen in der Stichprobenauswahl	352
7.3.1.2. Ungesicherte Konstruktvalidität	355
7.3.1.3. Ungesicherte funktionelle Äquivalenz der Messinstrumente	359
7.3.2. Kritische Beurteilung des theoretischen Aussagegehalts der Haire/Ghiselli/Porter-Studien	363

7.3.2.1. Kultur als nicht-operationaler, ex-post einge-führter Erklärungsfaktor	363
7.3.2.2. Die Suche nach kulturellen Erklärungsfaktoren	366
7.3.3. Der Beitrag der Haire/Ghiselli/Porter-Studien und anderer kulturvergleichender Untersuchungen zur Ueber-prüfung der Maslow'schen Bedürfnisschichtentheorie	372
7.3.4. Kritische Beurteilung des pragmatischen Aussage-gehalts der Haire/Ghiselli/Porter-Studien	384
7.3.5. Gesamtbeurteilung der Haire/Ghiselli/Porter-Studien	388
7.4. Die methodischen Mängel der Haire/Ghiselli/Porter-Studien als Spiegelbild der typischen methodischen Schwächen em-pirisch-quantitativer Forschungsbeiträge auf dem Gebiet der kulturvergleichenden Managementforschung	391
7.4.1. Probleme der Länder- und Stichprobenwahl	391
7.4.2. Die Schwerpunkte im verwendeten Instrumentarium	400

**KAPITEL 8 : INFORMATIONSPOTENTIAL, METHODIK UND PROBLEME KUL-TURVERGLEICHENDER FALLSTUDIEN UND EMPIRISCHER UN-TERSUCHUNGEN NICHT-QUANTITATIVER NATUR, DARGESTELLT AM THEMA "ORGANISATORISCHE AUTORITAETSBEZIEHUNGEN"**

---

8.1. Autoritätsbeziehungen in deutschen Unternehmungen - Die Untersuchung von Ruedi Lawrence (1970)	414
8.2. Autoritätsbeziehungen in französischen Organisationen - Die Untersuchung von Crozier (1964)	425
8.3. Autoritätsbeziehungen in amerikanischen und englischen Organisationen - Die Untersuchung von Richardson (1956)	435
8.4. Autoritätsbeziehungen und Paternalismus in lateinamerika-nischen Unternehmungen - Die Untersuchungen von Whyte (1969), McCann (1970) und Davis (1971b)	446
8.5. Autoritätsverhältnisse, Familianismus und positionelles Denken in indischen Organisationen - Die Beiträge von Narain (1967), von Chowdry (1966) und die Rourkela-Fall-studie von Röh (1971)	458
8.6. Autorität und Leistungsverhalten in Thailand - Die Unter-suchung von Boesch (1971)	469
8.7. Organisationsstrukturen und Autoritätsbeziehungen in japa-nischen Unternehmungen - Die Untersuchung von Yoshino (1970)	479
8.8. Methodologische und inhaltliche Gemeinsamkeiten der in den vorangegangenen Abschnitten besprochenen Studien	494

8.8.1. Gemeinsamkeiten in der Forschungsstrategie	494
8.8.2. Gemeinsamkeiten hinsichtlich der verwendeten For- schungsmethoden	496
8.8.3. Gemeinsamkeiten in der Person des Autors	501
8.8.4. Gemeinsamkeiten in den theoretischen Grundannahmen und Schlussfolgerungen	502
8.9. Zusammenfassende Darstellung der Unterschiede zwischen empirischen Untersuchungen von der Art der Haire/Ghiselli/Porter-Studien und jenen von der Art Croziers, Ruedis oder Richardsons	503

---

KAPITEL 9 : ERKENNTNISSTAND UND -PROBLEME DER BISHERIGEN FOR- SCHUNG UND EINIGE WISSENSCHAFTSPROGRAMMATISCHE FOL- GERUNGEN

---

9.0. Einleitende Zusammenfassung	507
9.1. Erkenntnisstand und Ergebnisse der kulturvergleichenden Managementforschung in einigen ausgewählten Gebieten - Ein Ueberblick	513
9.1.1. Motive und Werthaltungen erfolgreicher Manager	513
9.1.2. Arbeitsmotivation und -zufriedenheit von Managern und Angestellten	516
9.1.3. Führungserwartungen, Führungsverhalten und Führungs- stileffizienz	519
9.1.4. Organisationsstrukturelle Merkmale	522
9.1.5. Personalauslese, -förderung und -beurteilung	525
9.1.6. Marketing und Werbung	528
9.1.7. Vergleichende Gesamtstudien	530
9.1.8. Auswahl und Ausbildung von Auslandsmanagern	532
9.1.9. Die zentrale Fragestellung: Sind Managementtechniken übertragbar? - Unbeantwortet	539
9.2. Einige fundamentale Schwächen der bisherigen Forschungs- praxis die den Erkenntnisfortschritt behindern	545
9.2.1. Ungelöste methodische Standardprobleme und die trüge- rische Hoffnung auf eine bessere Zukunft	545
9.2.2. Kultur als diffuses begriffliches Konzept und die Tendenz zu spekulativen kulturellen ex-post-Erklä- rungen	557
9.2.3. "Safari-Forschung" - das Fehlen forschungsleitender Theorien, zielförmige Problemauswahl, der Hang zu eklekti- schen Forschungsdesigns und mangelhafte methodische und theoretische Grundlagenreflexion	563

9.2.4.	Kultur-zentrische Vorurteile bei der Problem- und Variablenauswahl, in den verwendeten Methoden und bei der Dateninterpretation	571
9.2.5.	Ueberbewertung und Schwächen der "harten" Forschungs-techniken	576
9.2.6.	Die morbide Furcht vor persönlichen und anekdotischen Erfahrungen oder die kontraproduktiven Folgen der po-sitivistischen Objektivitätsvorstellung	587
9.2.7.	Die nachteiligen Folgen des szientifischen Forschungs-ideals und die Fata Morgana "umfassender" Kontingenz-modelle	594
9.2.8.	Zu geringe Praxisorientierung	602
9.2.9.	"Schrebergartenmentalität" und mangelhafte Interdis-ziplinarität der bisherigen Forschung	605
9.2.10.	Das Fehlen koordinierter Forschungsprogramme und in-stitutionelle Probleme	608
9.3.	Wissenschaftsprogrammatische Folgerungen	611
9.3.1.	Inhaltliche Folgerungen	612
9.3.2.	Konzeptionelle und methodische Folgerungen	618
9.3.3.	Institutionelle Folgerungen	633
Anhänge		640
5.1.		641
6.1. - 6.7.		647
7.1. - 7.3.		677
+		
Verzeichnisse		
Tabellenverzeichnis		688
Darstellungsverzeichnis		689
Literaturverzeichnis		691