

**Pedro Palmeira**

**Multikulturalität und das Human Resources  
Management. Multikulturelle  
Sozialisierungen als Prädiktor  
berufsbezogener Kompetenzen**

Eine empirische Studie

**Akademische Arbeit**

# BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei [www.GRIN.com](http://www.GRIN.com) hochladen  
und kostenlos publizieren



## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

## **Impressum:**

Copyright © 2016 GRIN Verlag  
ISBN: 9783668554191

## **Dieses Buch bei GRIN:**

<https://www.grin.com/document/378158>

**Pedro Palmeira**

**Multikulturalität und das Human Resources Management. Multikulturelle Sozialisationen als Prädiktor berufsbezogener Kompetenzen**

**Eine empirische Studie**

## **GRIN - Your knowledge has value**

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite [www.grin.com](http://www.grin.com) ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

### **Besuchen Sie uns im Internet:**

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

[http://www.twitter.com/grin\\_com](http://www.twitter.com/grin_com)

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

# **Multikulturelle Sozialisationen**

## als Prädiktor berufsbezogener Kompetenzen

---

*– eine empirische Studie –*

vorgelegt von

**Pedro Emanuel da Costa Palmeira**

zur Erlangung des akademischen Grades

**Bachelor of Science (B. Sc.)**

im Studium der

**Wirtschaftspsychologie**

## Abstracts

Viele mögliche Prädiktoren berufsrelevanter Kompetenzen und Fähigkeiten, unter ihnen multikulturelle Sozialisierungen, sind bislang wenig erforscht. Daher untersuchte die vorliegende Studie an 1059 Befragten, von denen insgesamt  $n = 595$  komplette Datensätze lieferten, inwieweit Angaben zu Demografie, Lebenssituation und multikulturelle Sozialisierungen, eine Vorhersagekraft für berufsrelevanten Kompetenzen, wie soziale Kompetenz, Leistungsmotivation und interkulturelle Kompetenz leisten. Zugrunde liegt eine nicht-experimentelle Fragebogenuntersuchung (exploratives Design) mit selbstentwickelten Items sowie standardisierten Messinstrumenten (ISK-K nach Kanning, LMI-K nach Schuler, Prochaska & Frintrup, MPQ nach van der Zee & van Oudenhoven). Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass multikulturelle Sozialisierungen (UV) eine bedeutende Rolle bei der Vorhersage berufsrelevanter Kompetenzen (AV) spielen. Signifikante Effekte wurden u. a. bei der Anzahl gesprochener Sprachen gefunden ( $r = .28, p \leq .01$ ), die verbrachte Zeit in einem Land ( $r = -.09, p \leq .05$ ) sowie das Lebensalter ( $r = -.27, p \leq .01$ ). Außerdem weisen in unserer Studie Frauen signifikant höhere Werte hinsichtlich ihrer Offenheit und kulturellen Empathie auf, wo hingegen Männer signifikant höhere Werte hinsichtlich der Offensivität und Selbststeuerung aufweisen. Die Studie bietet daher sowohl eine Grundlage für weitergehende Forschung zu Prädiktoren berufsrelevanter Kompetenzen (Kriterium), als auch praktische Erkenntnisse im Hinblick auf multikulturelle Differenzen für Organisations- und Personalentwicklung, Personalauswahl sowie für das Human Resources Management allgemein.

*Up to now there has been only little empirical research concerning the impacts of work related skills, such as multicultural socializations. Therefore the present study asked 1059 Persons, from who  $n = 595$  returned completed questionnaires, to examine how data of demography, life situation and multicultural socializations can predict work related skills, such as social competences, achievement motivation and intercultural competences. The examination is based on a none-experimental questionnaire design (explorative), with self generated Items as well as standardized psychometric questionnaires (ISK-K by Kanning, LMI-K by Schuler, Prochaska & Frintrup, MPQ by van der Zee & van Oudenhoven). The results point out that multicultural socializations play an important role predicting work related skills. Significant effects were among others found in the amount of languages spoken ( $r = .28, p \leq .01$ ), the amount of time spent in a country ( $r = -.09, p \leq .05$ ) and Age ( $r = -.27, p \leq .01$ ). In addition, in our study, women have shown significantly higher values in terms of their openness and cultural empathy, whereas men have shown significantly higher values in terms of assertiveness and self-control. Therefore the results offer both a basis for further research of determinants of work related skills and practical findings for organisation- and personnel development as well as personnel selection and Human Resources Management in general.*

## **I Inhaltsverzeichnis**

<b>I Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Forschungsmotivation und erste Komplikationen</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Theorie</b> .....	<b>6</b>
<b>3.1 Kultur und Unternehmenskulturen</b> .....	<b>6</b>
<b>3.2 Multikulturalität als Herausforderung für das HR-Management</b> .....	<b>8</b>
<b>3.3 Multikulturelle Sozialisierungen und Interkulturelle Kompetenz</b> .....	<b>10</b>
<b>3.4 Erwartungen an die Studie und Ableitungen</b> .....	<b>12</b>
<b>4. Hypothesen im Überblick</b> .....	<b>14</b>
<b>5. Methoden</b> .....	<b>16</b>
<b>5.1 Studiendesign und Procedere</b> .....	<b>16</b>
<b>5.2 Stichprobenbeschreibung</b> .....	<b>17</b>
<b>5.3 Psychometrische Messinstrumente</b> .....	<b>21</b>
<b>5.3.1 Inventar sozialer Kompetenzen (ISK)</b> .....	<b>21</b>
<b>5.3.2 Leistungsmotivationsinventar (LMI)</b> .....	<b>22</b>
<b>5.3.3 Multicultural Personality Questionnaire (MPQ)</b> .....	<b>22</b>
<b>5.4 Kompetenzkonstrukte und Subdimensionen</b> .....	<b>23</b>
<b>6. Ergebnisse</b> .....	<b>23</b>
<b>7. Diskussion</b> .....	<b>39</b>
<b>7.1 Fazit und Ausblick</b> .....	<b>39</b>
<b>7.2 Kritik an der Studie</b> .....	<b>39</b>
<b>8. Empfehlungen für die Praxis am Beispiel von XY</b> .....	<b>41</b>
<b>II Literatur</b> .....	<b>44</b>
<b>III Anhang</b> .....	<b>47</b>
<b>Anhang a. Fragebogen</b> .....	<b>48</b>
<b>Anhang b. Umfrageabbrüche nach Seite</b> .....	<b>70</b>
<b>Anhang c. Tabellen der statistischen Berechnungen</b> .....	<b>71</b>

## 1. Einleitung

Multikulturalität auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie in den diversesten Branchen, ist die logische Folge einer immer stärker globalisierten Welt. Soziale Kompetenzen, spezieller noch, interkulturelle oder multikulturelle Kompetenzen und Fähigkeiten scheinen mittlerweile notwendiges Rüstzeug, um darin ein erfolgreicher Akteur zu sein – sei es als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Dies wird etwa daraus ersichtlich, dass heutzutage nahezu jede Stellenausschreibung soziale Kompetenz(en) explizit auflistet, etwa in Form von Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Perspektivenübernahme, usw. Zwar kompensieren diese nicht die nötigen Fachkompetenzen, doch scheinen persönliche Attribute gleichzeitig immer mehr an Bedeutung zu gewinnen.

Blicken wir jedoch auf die Forschung und suchen aussagekräftige Belege, ob oder inwiefern überhaupt ein Zusammenhang zwischen multikulturellen Erfahrungen und berufsrelevanten Kompetenzen besteht, finden wir höchstens eine Lücke oder rein holistische Erklärungsversuche. Zwar widmen sich bereits zahlreiche Studien, Publikationen und unzählige öffentliche Diskussionen dem Thema Multikulturalität, seinen Problemen und Vorteilen – doch zielen allesamt hauptsächlich auf gesellschaftliche Sozialisationen sowie deren mehr oder weniger erfolgreichen Erfahrungen einer gesellschaftlichen Integration ab. Insbesondere in der schulischen Landschaft, der Soziologie und der Pädagogik sowie der allgemeinen Integrationsforschung ist dieses Thema seit geraumer Zeit im Fokus. Das Problem ist allerdings, dass sich in diesen Disziplinen kaum Quellen finden lassen, die valide Effekte auf berufsrelevante Unterschiede liefern und über eine rein qualitative Forschung hinausgehen. An genau dieser Stelle soll diese Arbeit ergänzend wirken und unter Eingrenzung des Konstrukts Multikulturalität, erstmals quantitative Ergebnisse liefern, die für die Personaldiagnostik von Relevanz sind. Unterscheiden sich Menschen mit multikulturellen Erfahrungen bzw. Sozialisationen von denen ohne dieselben? Und wie sehen die Effekte hinsichtlich ihrer sozialen Kompetenz, Leistungsmotivation und der interkulturellen Kompetenz aus? Mit anderen Worten, dient der Hinweis auf *multikulturelle Sozialisationen* (bspw. im Lebenslauf) als Prädiktor berufsrelevanter Kompetenzen?