Alexander Gruchmann

Führung im interkulturellen Kontext

Führung vor dem Hintergrund chinesischer Kulturdimensionen

Diplomarbeit

Diplom.de

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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 Verlages. 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.

Copyright © 2008 Diplom.de
ISBN: 9783836613590

https://www.diplom.de/document/225818

Alexander Gruchmann

Führung im interkulturellen Kontext

Führung vor dem Hintergrund chinesischer Kulturdimensionen

Diplom.de

Alexander Gruchmann

Führung im interkulturellen Kontext

Führung vor dem Hintergrund chinesischer Kulturdimensionen

Diplomarbeit
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
Fachbereich Rechts- und Staatswissenschaften
Institut für Betriebswirtschaftslehre
Januar 2008

Diplom.de

Diplomica Verlag GmbH
Hermannstal 119k
22119 Hamburg

Fon: 040 / 655 99 20
Fax: 040 / 655 99 222

agentur@diplom.de
www.diplom.de

ID 11359

Alexander Gruchmann
Führung im interkulturellen Kontext
Führung vor dem Hintergrund chinesischer Kulturdimensionen

ISBN: 978-3-8366-1359-0
Druck Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2008
Zugl. Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Greifswald, Deutschland, Diplomarbeit, 2008

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH
http://www.diplom.de, Hamburg 2008
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 9
2. Führung 12
2.1.1 Organisatorischer Rahmen 12
2.1.2 Lokomotionsfunktion 13
2.1.3 Kohäsionsfunktion 14
2.1.4 Führung als Prozess 15
2.2 Führungseigenschaften 15
2.3 Führungsstil 17
2.3.1 Aufgabenorientiertes Führungsverhalten 19
2.3.2 Personenorientiertes Führungsverhalten 20
2.4 Implizite Führungstheorien 21
2.5 Transaktionale Führung 22
2.6 Transformationale Führung 23
2.6.1 Charisma 24
2.6.2 Inspirierende Motivation 25
2.6.3 Intellektuelle Stimulation 25
2.6.4 Individuelle Hinwendung 26
2.7 Leader-Member Exchange (LMX) 26
3. Interkultureller Kontext 29
3.1 Kultur und Interkulturalität 30
3.2 Kulturdimensionen 33
3.3 Kulturell bevorzugte implizite Führungstheorien 37
3.4 Interkulturelle Kompetenz 39
3.4.1 Individuelle Kompetenz 40
3.4.2 Soziale Kompetenz 41
3.4.3 Fachliche Kompetenz 41
3.4.4 Strategische Kompetenz 41
3.4.5 Definition interkultureller Kompetenz 42
4. Führung und Kultur im „Confucian-Asia“ Cluster 44
4.1 Führen im chinesischen Kontext 45
4.1.1 Einflüsse auf chinesische Führungsleitbilder 51
4.1.2 Konfuzianismus 52
4.1.3 Maoismus 54

4.1.4 Führungseigenschaften im chinesischen Kontext 55
4.2 Transaktionale Führung im chinesischen Kontext 59
4.3 Gegenseitigkeit in Austauschbeziehungen 63
4.4 Transformationale Führung im chinesischen Kontext 65
4.4.1 Charisma und Konfuzianismus 66
4.4.2 Inspirierende Motivation und Konfuzianismus 68
4.4.3 Intellektuelle Stimulation und Konfuzianismus 70
4.4.4 Individuelle Zuwendung und Konfuzianismus 72
4.4.5 Zusammenfassung 74
4.5 Perspektive der Geführten 75
4.5.1 Kulturell bevorzugte Führungstheorie im Confucian-Asia Cluster 76
4.5.2 LMX und Konfuzianismus 81
4.5.3 *GUANXI* und LMX 84
5. Abschlussbetrachtung 88
LITERATURNACHWEIS 91
INTERNETQUELLEN: 97

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

CCPC	Chinese Communist Party Constitution - Konstitution der kommunistischen Partei China
CI	Consideration Structure - Mitarbeiterorientierung
CLT	Culturally endorsed implicit leadership Theory
CVS	Chinese value survey
et al.	et alii, und andere
FDI	Foreign direct investment - Ausländische Direktinvestition
GLOBE	Global leadership and organizational behavior Effectiveness
HRM	Human Ressource Management
IDV	Individualismusindex
IK	Interkulturelle Kompetenz
ILT	Implicit leadership Theory - Implizite Führungstheorie
IS	Initiation Structure - Aufgabenorientierung
Jun	Junior
JV	Joint Venture
Kap.	Kapitel
KPCh	Kommunistische Partei China
LMX	Leader-Member Exchange
MbE	Management by Exception
MbO	Management by Objectives
MDI	Machtdistanzindex
Mid	Middle - Mittlere
NVK	Nationaler Volkskongress
o.g.	oben genannte
Plex	Complex
S.	Seite
Sen	Senior
sog.	sogenannt
u.a.	unter anderem
vgl.	Vergleiche
VR	Volksrepublik
VRC	Volksrepublik China
VW	Volkswagen
WTO	Welthandelsorganisation

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Nr.	Bezeichnung	Seite
Abbildung Nr. 1 -	Leadership skill requirements Strataplex Modell	16
Abbildung Nr. 2 -	Komponenten der Führung	19
Abbildung Nr. 3 -	Führungsstile	20
Abbildung Nr. 4 -	Machtdistanz und Führungsstile	47
Abbildung Nr. 5 -	Der Confucian-Asia Cluster	80
Abbildung Nr. 6 -	Hypothesenmodell	86

„Wenn Du ein Schiff bauen willst, so trommle nicht Männer zusammen,
um Holz zu beschaffen, Werkzeuge vorzubereiten,
Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen,
sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.“
(Antoine de Saint-Exupéry)

1. Einleitung

Dieser viel zitierte Spruch wird häufig benutzt, um auszudrücken, dass man durch Überzeugung und Vorbild jedes Ziel erreichen kann. Wenn man seine Vision beschreibt und andere dafür begeistern kann, erzeugt das eine sehr starke Motivation und Verbundenheit untereinander. Denn die `Männer´, handeln dann aus eigener Überzeugung. Durch die Vision, werden sie zum Mitdenken angeregt, arbeiten selbständig und zielführend. Damit dient dieser Satz als zweckmäßiges literarisches Beispiel, um zu verdeutlichen, was transformationale Führung erzeugen kann.

Transaktionale und transformationale Führung gehören, seit ihrer Beschreibung zu Beginn der achtziger Jahre, zu einem der Interessenschwerpunkte in der Führungsforschung. Während vornehmlich BASS et al. (1995, 1999) sich intensiv mit der Umsetzung und den ethischen Grundätzen dieser Führungstheorie beschäftigten, steht seit wenigen Jahren auch die Übertragbarkeit von Führungskonzepten in andere Kulturkreise im Interessenfokus. Die Beschreibung einer universellen Führungstheorie ist die Herausforderung für die zukünftige Führungsforschung.

Der Hintergrund dafür liegt in einer globalisierenden Wirtschaft und international tätige Unternehmen sehen sich zunehmend mit Problemen und Konflikten konfrontiert, die auf kulturellen Unterschieden basieren. Daraus folgte eine stärkere Berücksichtigung kultureller Unterschiede bei der Gestaltung von Organisationsformen, Führungsinstrumenten und Entlohnungssystemen.

In diesem Bezug wird immer wieder das Interesse an der Volksrepublik China (VRC), als größte Volkswirtschaft der Erde, bekundet. Seit der Öffnung des Landes im Jahre 1978 durch DENG XIAO PING, bis zum Beitritt Chinas zur WTO im Jahre 2003, zeichnete sich das Land vor allem durch sein rasantes Wirtschaftswachstum aus. Dies gelang, unter anderem, durch die Zulassung ausländischer Investitionen und dem Wandel der Wirtschaft von einer Planwirtschaft zu einer Marktwirtschaft.