

Julia Pudell

Kulturelle Intelligenz

Schlüsselqualifikation für erfolgreiche Auslandsentsendungen?

Diplomarbeit

BACHELOR + MASTER
Publishing

Pudell, Julia: Kulturelle Intelligenz: Schlüsselqualifikation für erfolgreiche Auslandsentsendungen?, Hamburg, Bachelor + Master Publishing 2013

Originaltitel der Abschlussarbeit: Die Bedeutung kultureller Intelligenz für die Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland

Buch-ISBN: 978-3-95684-027-2

PDF-eBook-ISBN: 978-3-95684-527-7

Druck/Herstellung: Bachelor + Master Publishing, Hamburg, 2013

Covermotiv: © Kobes - Fotolia.com

Zugl. Friedrich-Schiller-Universität Jena, Jena, Deutschland, Diplomarbeit, 2012

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

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 Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Bachelor + Master Publishing, Imprint der Diplomica Verlag GmbH
Hermannstal 119k, 22119 Hamburg
<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2013
Printed in Germany

INHALTSVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	IV
1. Einführung	1
1.1 Praktische Relevanz	1
1.2 Ziel und Aufbau der Arbeit	4
2. Begriffliche und theoretische Grundlagen	5
2.1 Kultur	5
2.2 Interkulturelle Kompetenz	6
3. Das Konstrukt Kulturelle Intelligenz.....	8
3.1 Definition	8
3.2 Kulturelle Intelligenz als multidimensionales Konstrukt	9
3.2.1 Kognitive kulturelle Intelligenz	9
3.2.2 Metakognitive kulturelle Intelligenz.....	10
3.2.3 Motivationale kulturelle Intelligenz	11
3.2.4 Verhaltensbezogene kulturelle Intelligenz.....	12
3.2.5 Zum Gesamtkonstrukt	12
3.3 Abgrenzung von verwandten Konstrukten	14
3.3.1 Gegenüberstellung kultureller Intelligenz und Persönlichkeit.....	14
3.3.2 Gegenüberstellung kultureller Intelligenz und weiteren Formen der Intelligenz	15
3.3.3 Gegenüberstellung kultureller Intelligenz und interkultureller Kompetenz ...	16
3.4 Messung kultureller Intelligenz	17
4. Auslandsentsendungen	19
4.1 Entsendungsmotive	19
4.1.1 Ziele des Unternehmens	19
4.1.2 Motivation des Mitarbeiters.....	20
4.2 Verlauf des Entsendungsprozesses	21
4.2.1 Auswahlphase	21
4.2.2 Vorbereitungsphase	23
4.2.3 Einsatzphase	24

4.2.4 Wiedereingliederungsphase	25
4.3 Kriterien erfolgreicher Auslandsentsendungen	26
4.3.1 Bestimmung des Entsendungserfolgs	26
4.3.2 Der Entsendungserfolg als mehrdimensionale Größe	27
4.4 Determinanten des Entsendungserfolgs.....	31
4.4.1 Persönlichkeit	32
4.4.2 Entsendungsgestaltung	34
4.4.3 Familiensituation	35
5. Kulturelle Intelligenz als Schlüsselqualifikation für erfolgreiche	
 Auslandsentsendungen	38
5.1 Theoretische Überlegungen zum Zusammenhang zwischen kultureller	
Intelligenz und dem Entsendungserfolg	38
5.2 Empirische Evidenz zum Zusammenhang zwischen kultureller Intelligenz und	
dem Entsendungserfolg	41
5.3 Moderatoren der Beziehung zwischen kultureller Intelligenz und dem	
Entsendungserfolg	43
5.3.1 Bisherige Auslandserfahrung.....	44
5.3.2 Persönlichkeitseigenschaften	45
5.3.3 Kulturelle Distanz	47
5.3.4 Anpassung des Partners	48
5.3.5 Gestaltung der Position.....	49
5.4 Kulturelle Intelligenz als Moderator und Mediator	50
6. Entwicklung Kultureller Intelligenz	52
6.1 Entwicklung kultureller Intelligenz durch Erfahrungen	52
6.2 Entwicklung kultureller Intelligenz durch Training	54
7. Diskussion und Ausblick	55
7.1 Fazit	55
7.2 Implikationen für die Praxis	56
7.3 Implikationen für die Forschung.....	57
 Literaturverzeichnis	 V

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Komponenten interkultureller Kompetenz	7
Abb. 2: Kulturelle Intelligenz als multidimensionales Konstrukt	13
Abb. 3: Kulturelle Intelligenz als Teilkompetenz interkultureller Kompetenz	17
Abb. 4: Modell der kulturellen Anpassung	29
Abb. 5: Determinanten und Kriterien des Entsendungserfolgs	37
Abb. 6: Modell der Wirkung kultureller Intelligenz auf den Entsendungserfolg.....	50

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1: Dimensionen und Merkmale interkultureller Kompetenz.....	7
--	---

„One of the most challenging situations in which you may be able to confront cultural differences is a temporary period of living and working in a foreign country.”

(Thomas/Inkson 2004, S. 73)

1. EINFÜHRUNG

1.1 Praktische Relevanz

Im Zuge der fortschreitenden Globalisierung der Märkte und der Internationalisierung der Wirtschaft haben grenzüberschreitende Unternehmenstätigkeiten in den letzten Jahrzehnten immer mehr an Bedeutung gewonnen. Die mit dieser Entwicklung verbundene Verflechtung von Organisationen, Ländern und Kulturen führt zu neuen Herausforderungen für Individuen und Unternehmen und impliziert erhöhte Anforderungen an die Qualifikationen der Fach- und Führungskräfte (vgl. Torbiörn 1982, S. 47ff.). Unternehmen benötigen global kompetente Angestellte, die ein umfangreiches Verständnis für kulturelle Diversität aufweisen, sich wirksam an unbekannte kulturelle Umfelder anpassen können und in interkulturellen Situationen¹ leistungsfähig agieren (vgl. Caligiuri 1997, S. 118; Martin 2001, S. 2).

Ein elementarer Bestandteil für Unternehmen, die auf internationaler Ebene agieren, ist die Entsendung von Mitarbeitern² ins Ausland. Oft nehmen entsandte Führungskräfte Schlüsselpositionen in der Auslandsgesellschaft ein und tragen große Verantwortung für den Erfolg der Geschäftstätigkeit (vgl. Martin 2001, S. 3). Da sich die klimatischen, ökonomischen, kulturellen und politischen Bedingungen im Gastland oft stark von denen im Heimatland unterscheiden und der entsandte Mitarbeiter insofern mit einem für ihn unbekanntem Umfeld konfrontiert wird, ist eine Auslandsentsendung meist mit

¹Als interkulturelle Situationen gelten sämtliche Situationen, in denen Personen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund aufeinandertreffen und miteinander interagieren.

²Der Begriff Mitarbeiter beschränkt sich in der vorliegenden Arbeit auf Angestellte von Wirtschaftsunternehmen.

beträchtlichen psychischen Belastungen verbunden (vgl. Black/Mendenhall/Oddou 1991, S. 292, 301). Ein wesentlicher Unterschied zu einer Tätigkeit im Inland liegt hierbei darin, dass sich der Entsandte³ im Gastland anderen kulturellen Normen und Werten gegenüber sieht (vgl. Torbiörn 1982, S. 43). Häufig geht eine Entsendung außerdem mit einer höhergestellten Position, mehr Verantwortung und heterogeneren Aufgaben einher, wodurch sich die Komplexität der Situation erhöht. Diese Veränderungen implizieren Unsicherheiten und Stress und erfordern eine Anpassung an das neue Arbeitsumfeld (vgl. Black 1988, S. 280f.).

Die potenziellen Schwierigkeiten, die mit dem Umgang mit den oben aufgeführten Herausforderungen verbunden sind, führen oftmals dazu, dass Auslandsentsendungen nicht erfolgreich verlaufen. So liegt der Anteil der vorzeitig zurückkehrenden Entsandten zwischen 10% und 20% - einige Unternehmen melden sogar einen Anteil von bis zu 40% (vgl. Tung 1981, S. 77; Black/Gregersen 1999, S. 53). Hinzu kommen die sogenannten „brownouts“, also Entsandte, die zwar für die festgelegte Dauer im Gastland verbleiben, jedoch nicht dazu in der Lage sind, sich an die neue Umgebung anzupassen und daher nicht die von ihnen erwartete berufliche Leistung erbringen (vgl. Black 1988, S. 277; Caligiuri 1997, S. 121). Für amerikanische Unternehmen trifft dies auf fast ein Drittel aller Entsandten zu (vgl. Black/Gregersen 1999, S. 53). Ein weiteres Risiko für international agierende Unternehmen sind die Fluktuationsabsichten der Rückkehrer: bis zu 25% der Entsandten kündigen nach der Beendigung der Entsendung (vgl. Black/Gregersen 1999, S. 53).

Doch eine Auslandsentsendung stellt nicht nur eine risikoreiche, sondern auch eine kostenintensive Investition für das Stammhaus dar (vgl. Kühlmann 2004, S. 6f.). Während sich die durchschnittlichen Kosten einer Entsendung ungefähr auf das Dreifache des Jahresgehalts des Mitarbeiters im Stammhaus belaufen (vgl. Wederspahn 1992, S. 28; Black/Gregersen 1999, S. 53), können die direkten Kosten eines frühzeitigen Abbruchs bis zu 1,2 Millionen Dollar betragen, abhängig u.a. von der Funktion des entsandten Mitarbeiters (vgl. Graf 2004, S. 667f.). Darüber hinaus hat eine gescheiterte Entsendung indirekte Kosten für das Unternehmen zur Folge, wie etwa Imageschäden und den Verlust von potenziellen Kunden (vgl. Black/Gregersen 1991, S. 498; Kühlmann 2004, S. 6f.). Für den Expatriate selbst führt eine erfolglose Auslandsentsen-

³ Die Bezeichnungen Entsandte, Stammhausdelegierte und Expatriate werden synonym verwendet und gelten für männliche und weibliche Mitarbeiter gleichermaßen. Es sei an dieser Stelle auf den vergleichsweise geringen, wenn auch zunehmenden Anteil (9%) weiblicher Entsandter hingewiesen (vgl. Kühlmann 2004, S. 11).