

**Entsendungen von Führungskräften als Instrument der
Personalentwicklung multinationaler Unternehmen –
eine multidimensionale, lerntheoretische
Erfolgsbestimmung**

Dissertation
zur Erlangung des Grades eines Doktors der Wirtschaftswissenschaften
der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Bayreuth

Vorgelegt
von

Matthias A. Harlfinger
aus Erlangen

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis.....	V
Abkürzungsverzeichnis	VIII
1 Einleitung	1
2 Gang der Arbeit	7
3 Grundlagen	10
3.1 Definitionen	10
3.1.1 Multinationale Unternehmen.....	10
3.1.2 Führungskräfte	13
3.1.3 Personalentwicklung	16
3.1.4 Entsendungen ins Ausland	20
3.1.4.1 Ablauf von Entsendungen	27
3.1.4.2 Ziele von Entsendungen.....	40
3.2 Erfolgsforschung bei Entsendungen ins Ausland	47
3.2.1 Darstellung des derzeitigen Standes der Forschung.....	47
3.2.1.1 Definitionsversuche.....	47
3.2.1.2 Einflußfaktoren bei Entsendungen	56
3.2.1.2.1 Persönlichkeitsbezogene Faktoren	56
3.2.1.2.2 Familienbezogene Faktoren	61
3.2.1.2.3 Gastlandbezogene Faktoren	63
3.2.1.2.4 Unternehmensbezogene Faktoren	65
3.2.1.3 Erfolgsvariablen bei Entsendungen.....	68
3.2.1.3.1 Arbeitsleistung	68
3.2.1.3.2 Arbeitszufriedenheit	70
3.2.1.3.3 Lebenszufriedenheit	73
3.2.1.3.4 Anpassung	74
3.2.1.3.5 Abbruchbereitschaft	78
3.2.1.3.6 Karriereentwicklung nach der Entsendung	82
3.2.2 Kritische Gesamtbeurteilung.....	85

3.2.3	Perspektivenwechsel zu einem multidimensionalen, lerntheoretischen Ansatz	90
3.2.3.1	Erfolg als multidimensionales Konstrukt	90
3.2.3.1.1	Berücksichtigung verschiedener Perspektiven	90
3.2.3.1.2	Berücksichtigung verschiedener Erfolgsvariablen	94
3.2.3.2	Einfluß von Entsendungen auf Verhaltensänderungen	96
3.2.3.3	Entsendungen als Lernprozesse	103
3.2.3.3.1	Behavioristische Lerntheorien	105
3.2.3.3.2	Sozial-kognitive Lerntheorien	108
3.2.3.3.3	Implizites Lernen	111
3.2.3.4	Übertragung lerntheoretischer Ansätze auf Entsendungen	112
3.3	Aufstellung der Forschungsfragen	119
4	Empirische Studie	122
4.1	Gang der Studie	122
4.2	Darstellung der Ergebnisse	124
4.2.1	Merkmale der Befragten	124
4.2.1.1	Entsante	124
4.2.1.2	Vorgesetzte	129
4.2.1.3	Kollegen	130
4.2.1.4	Partner	130
4.2.2	Bewertung der Änderungen	131
4.2.2.1	Eigenbewertung der Entsandten	131
4.2.2.2	Fremdbewertung der Vorgesetzten	137
4.2.2.3	Fremdbewertung der Kollegen	142
4.2.3	Vergleich der Bewertungen	147
4.2.3.1	Bewertungsvergleich von Entsandten und Vorgesetzten	147
4.2.3.2	Bewertungsvergleich von Entsandten und Kollegen	150
4.2.4	Auswirkungen der entsendungsspezifischen Faktoren	153
4.2.5	Überprüfung des Gesamtmodells	163
4.2.5.1	Aufstellung eines Strukturgleichungsmodells	163
4.2.5.1.1	Grundlagen	163
4.2.5.1.2	Gütekriterien für Meß- und Strukturmodelle	165
4.2.5.1.3	Konzeptualisierung und Operationalisierung des Strukturgleichungsmodells	168

4.2.5.2 Darstellung der Ergebnisse.....	170
4.2.5.2.1 Bewertung der Gütekriterien des Meßmodells.....	170
4.2.5.2.2 Bewertung der Gütekriterien des Strukturmodells.....	178
4.2.5.2.3 Bewertung der Ergebnisse.....	180
5 Diskussion der Ergebnisse	184
5.1 Merkmale der Teilnehmer.....	184
5.2 Selbsteinschätzungen der Entsandten.....	184
5.3 Fremdeinschätzungen durch Vorgesetzte und Kollegen.....	186
5.4 Vergleich der Bewertungen.....	188
5.5 Auswirkungen ensendungsspezifischer Faktoren	189
5.6 Lerntheorien als Erklärungsansätze der Persönlichkeitsentwicklung	192
6 Grenzen der eigenen Studie.....	197
7 Zusammenfassung und Ausblick.....	202
Literaturverzeichnis.....	X
Anhang	XXXVI
Anhang I: Anschreiben (Version für die Entsandten).....	XXXVI
Anhang II: Fragebogen (Version für die Entsandten).....	XXXVII
Anhang III: Zusätzliche Ergebnistabellen.....	XLVI