

2803-060

Georg A. Krentzel

Multinationale Arbeitsgruppen

Implikationen für die Führung

Deutscher Universitäts-Verlag

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	V
Deutsches Abstract.....	VII
English Abstract.....	VIII
Inhaltsverzeichnis.....	IX
Abbildungsverzeichnis.....	XIII

1 Einführung in die Thematik.....1

1.1 Die zunehmende Internationalisierung der Arbeitswelt.....	1
1.2 Zielsetzung der Dissertation.....	5
1.3 Aufbau der Dissertation.....	6

2 Grundlegung der Thematik.....8

2.1 Definition von Kultur.....	8
2.1.1 Abgrenzung des Kulturbegriffes.....	8
2.1.2 Kultur als Sinnstiftung.....	9
2.1.3 Das Individuum im Mittelpunkt kultureller Ströme.....	11
2.2 Der Zusammenhang zwischen Nation und Kultur.....	13
2.3 Kultur und Individuum.....	15
2.4 Die Unterschiede von Nationen.....	16
2.4.1 Übersicht über Konzepte zur Beschreibung und Kategorisierung von Nationen.....	16
2.4.2 Konzepte zur Beschreibung und Kategorisierung von Nationen.....	17
2.4.2.1 Individualismus und Kollektivismus.....	17
2.4.2.2 Innen- und außengeleitete Gesellschaften.....	19
2.4.2.3 Das Kontext Konzept.....	19
2.4.2.4 Das 'Anxiety' Konzept.....	20
2.4.2.5 Das Konzept von Adler.....	20
2.4.2.6 Das Konzept von Hofstede.....	21
2.5 Zusammenfassung.....	23

3 Theoretischer Hintergrund.....25

3.1 Internationalität als Thema in der Betriebswirtschaftslehre und Überblick der verschiedenen Ansätze.....	25
---	----

3.2	Multinationale Arbeitsgruppen	28
3.2.1	Diversität	28
3.2.1.1	Der Begriff der Diversität	28
3.2.1.2	Arten von Diversität	29
3.2.2	Diversität in Arbeitsgruppen	30
3.2.2.1	Grad an Berücksichtigung der Internationalität in Organisationen	30
3.2.2.2	Die Arbeitsgruppe als soziale Einheit	33
3.2.2.3	Die Unternehmenskultur als zusammenhaltendes Element	35
3.2.2.4	Diversität und Interaktion in Arbeitsgruppen	38
3.2.3	Studien zur Diversität in Arbeitsgruppen	40
3.2.3.1	Diversität bezüglich der Persönlichkeitsmerkmale	40
3.2.3.2	Studien zu multiethnischen Arbeitsgruppen	42
3.2.3.3	Studien zu multinationalen Arbeitsgruppen	43
3.2.4	Diskussion der Forschung zu multinationalen Gruppen	45
3.3	Zusammenfassung	47

4 Theoretische Grundlagen der quantitativen empirischen Untersuchung

4.1	Fragestellungen der empirischen Studien	49
4.2	Das Untersuchungsmodell	50
4.3	Das Untersuchungsdesign der empirischen Untersuchung	53
4.3.1	Die empirische Vorgehensweise	53
4.3.2	Beschreibung der explorativen Studie	54
4.3.3	Beschreibung der quantitativen Studie	55
4.4	Zusammenfassung der Ergebnisse der explorativen Untersuchung	56
4.4.1	Die Themen der explorativen Untersuchung	56
4.4.2	Zusammenhang der Themen der explorativen Studie mit dem Design der quantitativen Untersuchung	59
4.5	Theoretische und empirische (qualitative Untersuchung) Basis des Fragebogens	60
4.5.1	Inputfaktoren	60
4.5.1.1	Die Art der Aufgabe	60
4.5.1.2	Die Dauer der Gruppenzusammenarbeit	63
4.5.2	Die Gruppenprozesse multinationaler Arbeitsgruppen	65
4.5.2.1	Der Kommunikationsstil	65
4.5.2.2	Stereotypen	73
4.5.2.3	Verhaltensstrategien	77
4.5.2.4	Arbeitsannahmen	82
4.5.2.5	Gruppierungen	85
4.5.2.6	Kohäsion	86
4.5.2.7	'Sündenböcke finden'	89

4.5.3 Der Führungsstil	90
4.5.3.1 Die Internationalität der Gruppenatmosphäre	90
4.5.3.2 Der Führungsstil als Operationalisierung der Gruppenatmosphäre	91
4.5.4 Die Outputfaktoren	93
4.5.4.1 Grad an Zielerreichung	93
4.5.4.2 Fluktuation und Fehlzeiten	94
4.5.4.3 Die Arbeitszufriedenheit	94
4.6 Zusammenfassung	96
5 Ergebnisse der quantitativen Untersuchung	100
5.1 Überblick der statistischen Analyse	100
5.2 Beschreibung der Untersuchungspopulation	104
5.3 Dimensionsreduktion	112
5.3.1 Die Faktorenanalyse	112
5.3.2 Dimensionsreduktion der Gruppenprozesse	114
5.3.3 Dimensionsreduktion des Führungsstils	115
5.4 Gruppenkategorisierung	119
5.4.1 Die Clusteranalyse	119
5.4.2 Kategorisierung nach den Gruppenprozessen	121
5.4.3 Kategorisierung nach den Führungsstilen	128
5.5 Der Zusammenhang zwischen dem Führungsstil und den Gruppenprozessen	130
5.6 Die Gruppenergebnisse	133
5.6.1 Der Zusammenhang zwischen den Gruppenergebnissen	133
5.6.2 Führungsstil und Gruppenergebnisse	136
5.6.3 Der Einfluß der Zusammenarbeitsdauer auf das Gruppenergebnis	137
5.6.4 Der Zusammenhang zwischen den Gruppenprozessen und den Gruppenergebnissen	140
5.7 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse und ein Modellvorschlag	143
6 Diskussion der Ergebnisse	148
7 Literaturverzeichnis	151

8 Die Fallstudien der explorativen Untersuchung.....	161
8.1 Fallstudie I: Die zoophysiologische Abteilung an der Stockholmer Universität	161
8.1.1 Wieso eine Untersuchung an der zoophysiologischen Abteilung	161
8.1.2 Methode	161
8.1.3 Die Forschungswelt	162
8.1.4 Hierarchie und Organisation	164
8.1.5 Arbeitskultur	165
8.1.6 Multinationalität	166
8.2 Fallstudie II: Stockholms Lokaltrafik (die Stockholmer Bahnwerke)	170
8.2.1 Wieso eine Untersuchung bei Stockholms Lokaltrafik	170
8.2.2 Methode	170
8.2.3 Die Organisation der untersuchten Arbeitsgruppe	171
8.2.4 Die Gruppenkultur	172
8.2.5 Multinationalität	174
8.3 Fallstudie III: Siab	176
8.3.1 Einleitung	176
8.3.2 Siab's Geschichte	177
8.3.3 Die Gruppe	178
8.3.4 Organisationskultur und Mythen	179
8.3.5 Beendigung der Fallstudie bei Siab	181

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1: Das Individuum im Mittelpunkt verschiedener kultureller Ströme.....	12
Abb. 2: Überblick über Konzepte zur Untersuchung und Einteilung von Nationen.....	18
Abb. 3: Übersicht über die Ansatzpunkte innerhalb der Betriebswirtschaftslehre zum nationalen Einfluß.....	26
Abb. 4: Arten von Diversität.....	29
Abb. 5: Faktoren, die die Interaktion in multinationalen Arbeitsgruppen beeinflussen.....	32
Abb. 6: Ähnlichkeit und soziale Kategorisierung als Verstärker der Diversität in Arbeitsgruppen.....	40
Abb. 7: Produktivität von multinationalen und national homogenen Arbeitsgruppen.....	44
Abb. 8: Beispiele an Studien, die bei der Diskussion von multinationalen Arbeitsgruppen verwendet werden.....	46
Abb. 9: Zusammenhang zwischen Inputfaktoren, Gruppenprozessen und Gruppenergebnissen.....	50
Abb. 10: Das Untersuchungsmodell.....	52
Abb. 11: Der Untersuchungsprozeß.....	53
Abb. 12: Übersicht über die explorative Untersuchung.....	55
Abb. 13: Untersuchungspopulation der quantitativen Untersuchung.....	56
Abb. 14: Beispiele aus dem Fragebogen zu den Gruppenprozessen.....	101
Abb. 15: Beispiele aus dem Fragebogen zu dem Führungsstil.....	101
Abb. 16: Die Antwortmöglichkeiten zu den Fragen im Fragebogen.....	102
Abb. 17: Die Untersuchungspopulation der quantitativen Untersuchung.....	105
Abb. 18: Durchschnittliche Zusammenarbeitsdauer der verschiedenen Gruppentypen.....	105
Abb. 19: Einteilung der Arbeitsgruppen nach ihrer Dauer der Zusammenarbeit....	106
Abb. 20: Durchschnittliches Alter der Gruppenmitglieder.....	106
Abb. 21: Durchschnittliche Gruppengröße der verschiedenen Gruppentypen.....	107
Abb. 22: Durchschnittlicher Frauenanteil der verschiedenen Gruppentypen.....	108
Abb. 23: Nationalitäten in der quantitativen Untersuchung.....	109
Abb. 24: Gewicht der stärksten nationalen Gruppierung in den multinationalen Arbeitsgruppen.....	110
Abb. 25: Das Ausbildungsniveau in den verschiedenen Gruppentypen.....	111

Abb. 26: Internationale Erfahrung der Mitglieder der verschiedenen Gruppentypen.....	113
Abb. 27: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Variablen der Gruppenprozesse.....	114
Abb. 28: Themenfelder der Gruppenprozesse	116/117
Abb. 29: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Variablen zu dem Führungsstil.....	118
Abb. 30: Die Führungsstile der Untersuchung	119
Abb. 31: Antwortmöglichkeiten im Fragebogen	120
Abb. 32: Ergebnis der Clusteranalyse entlang der Gruppenprozesse.....	122
Abb. 33: Skala der Antwortmöglichkeiten im Fragebogen, auf die die Faktorenskalen normiert wurden	124
Abb. 34: Ausprägungen der Cluster entlang der Faktoren der Gruppenprozesse ...	124
Abb. 35: Vergleich des Ausbildungsniveaus in den verschiedenen Clustern	126
Abb. 36: Vergleich der internationalen Erfahrung in den verschiedenen Clustern.	127
Abb. 37: Schritte bei der Arbeitsgruppeneinteilung mittels der Clusteranalyse zu den Faktoren des Führungsstils.....	129
Abb. 38: Ausprägung der Führungsstilcluster auf die Faktoren des Führungsstils.	130
Abb. 39: Korrelation zwischen dem Führungsstil und den Gruppenprozessen	132
Abb. 40: Korrelation zwischen den Ergebnistypen	133
Abb. 41: Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad der verschiedenen Gruppentypen (Cluster aus der Clusteranalyse zu den Gruppenprozessen).....	135
Abb. 42: Antwortmöglichkeiten im Fragebogen und numerische Zuteilung	135
Abb. 43: Durchschnittliche Gruppenzufriedenheit der verschiedenen Gruppentypen (Cluster aus der Clusteranalyse zu den Gruppenprozessen).....	136
Abb. 44: Korrelation zwischen den Führungsstilen und den Ergebnissen	138
Abb. 45: Histogramm der Arbeitsgruppen bezüglich der Dauer der Zusammenarbeit.....	138
Abb. 46: Korrelation der Ergebnisse mit der Dauer der Zusammenarbeit.....	139
Abb. 47: Korrelation der Faktoren zu den Gruppenprozessen mit der Dauer der Zusammenarbeit.....	140
Abb. 48: Korrelation der Faktoren zu den Gruppenprozessen mit den Gruppenergebnissen.....	142
Abb. 49: Gruppenmodell basierend auf den empirischen Ergebnissen der quantitativen Untersuchung	145