

Methodische Ansätze und Entwicklungen interkultureller Forschung in der Wirtschaftspsychologie am Beispiel organisationaler Einstellungen

Müller, Karsten; Kempen, Regina; Straatmann, Tammo

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Müller, K., Kempen, R., & Straatmann, T. (2012). Methodische Ansätze und Entwicklungen interkultureller Forschung in der Wirtschaftspsychologie am Beispiel organisationaler Einstellungen. *interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 11(16), 117-142. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-455481>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



Inhalt

| Jahrgang 11 | Ausgabe 16 | www.interculture-journal.com

Vorwort

Elias Jammal

*Interkulturelle Philosophie
und Interkulturalität*

Dominic Busch

*Aktuelle Entwicklungen in der
sprachwissenschaftlichen Forschung zur
interkulturellen Kommunikation*

Anne Schreiter

*Kultur zwischen Ökonomisierung
und kreativer Unordnung.
Eine designtheoretische Perspektive*

Jan-Christoph Marschelke

*Recht und Kultur -
Skizze disziplinärer Zugänge der
Rechtswissenschaften zu Kultur
und Interkulturalität*

Mirjam Hermann/
Maja Schachner/ Peter Noack

*„Ich bin eigentlich anders.“
Subjektive Konstruktionen ethnischer
Identität im Migrationskontext
und neue Wege in der psycho-
logischen Akkulturationsforschung*

Karsten Müller/ Regina Kempen/
Tammo Stratmann

*Methodische Ansätze und Entwicklungen
interkultureller Forschung in der
Wirtschaftspsychologie am Beispiel
organisationaler Einstellungen*

Elke Bosse

*Perspektivtriangulation am
Beispiel der Kombination von
Gesprächs- und Inhaltsanalyse*

Vasco da Silva/
Helena Drawert

*Zur linguistischen Analyse
biografisch-narrativer Interviews:
Die Innen- und Außenperspektive
von internationalen Studierenden
am Beispiel von zwei aktuellen
Forschungsprojekten*

Gesine Hofinger/
Verena Jungnickel/

Robert Zinke/ Laura Künzer
*Interprofessionelle Zusammenarbeit
in Integrierten Leitstellen*

Isabella Waibel

*Interkulturelle Communities
im Hochschulbereich: Konzept für
ein deutsch-polnisches Netzwerk*

Gundula Gwenn Hiller/
Stephan Wolting

*Akademische Wissensproduktion
als interkulturelles Forschungsfeld*

Jan-Christoph Marschelke

*Interdisziplinäre „Best Practice“ -
Das Projekt „Globale Systeme
und interkulturelle Kompetenz“
(GSiK) der Universität Würzburg*

Interkulturelle Forschung an deutschsprachigen Hochschulen

- disziplinäre Perspektiven und interdisziplinäre Best Practices

Gastherausgeber:

Daniela Gröschke | Jürgen Bolten

Herausgeber:
Jürgen Bolten
Stefanie Rathje

2012

unterstützt von: / supported by:

DFG Deutsche
Forschungsgemeinschaft

Methodische Ansätze und Entwicklungen in-terkultureller Forschung in der Wirtschafts-psychologie am Beispiel organisationaler Ein-stellungen

[Methodological approaches and developments in intercultural research on business psychology using the example of organizational attitudes]

Karsten Müller

Prof. Dr., Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie mit Schwerpunkt Interkulturelle Wirtschaftspsychologie, Universität Osnabrück.

Regina Kempen

Dipl. Psych., Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie mit Schwerpunkt Interkulturelle Wirtschaftspsychologie, Universität Osnabrück.

Tammo Straatmann

Dipl. Psych., Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie mit Schwerpunkt Interkulturelle Wirtschaftspsychologie, Universität Osnabrück.

Abstract [English]

The following article examines methodological challenges in cross-cultural business psychology using the example of research on organizational attitudes. In a first step, cross-cultural business psychology research is being positioned between the poles of holistic versus analytic research perspectives. A description and example-based illustration of specific challenges for research associated with the analytical perspective and possible solutions follow. These challenges apply to the specification of the research question, a clear reference to cultural variables, the control of alternative explanations and the test of measurement equivalence. The article concludes with an outlook on future developments in cross-cultural research, which aim at merging the two research perspectives by means of new research approaches.

Keywords: Intercultural business psychology, intercultural methods, organizational attitudes, measurement equivalence, control of alternative explanations

Abstract [Deutsch]

Der folgende Beitrag beleuchtet methodische Herausforderungen der interkulturellen Wirtschaftspsychologie am Beispiel der Forschung zu organisationalen Einstellungen. Zunächst wird dabei die Forschung im Bereich der interkulturellen Wirtschaftspsychologie innerhalb der Extrempole einer holistischen bzw. einer analytischen Forschungsperspektive verortet. Im Anschluss daran werden spezifische, mit der analytischen Perspektive assoziierte Herausforderungen der Forschung, sowie mögliche Lösungsansätze dargestellt und anhand von Beispielen erläutert. Diese Herausforderungen betreffen insbesondere die Explizierung der Art der Fragestellung, die Spezifizierung des Bezugs zu kulturellen Variablen, die Kontrolle von potentiellen Alternativerklärungen und die Überprüfung der Messäquivalenz. Der Beitrag schließt mit einem Ausblick auf zukünftige Entwicklungen der interkulturellen Forschung, welche die verschiedenen Forschungsperspektiven mit Hilfe neuer Ansätze zu vereinen versucht.

Stichworte: Interkulturelle Wirtschaftspsychologie, interkulturelle Methoden, organisationale Einstellungen, Messäquivalenz, Kontrolle von Alternativerklärungen

1. Bedeutung von Methoden in der interkulturellen Wirtschaftspsychologie

Im Kontext der interkulturellen arbeits- und organisationspsychologischen Forschung kommt methodischen Problemen und Herangehensweisen eine besondere Bedeutung zu. So konstatiert Berry (1997:1): „Die meisten Gebiete der psychologischen Forschung sind über ihren Inhalt definiert; interkulturelle Psychologie hingegen ist primär definiert über ihre Methode“. Diese methodischen Probleme betreffen dabei insbesondere den Vergleich unterschiedlicher kultureller Gruppen. So sind in der interkulturellen Forschung häufig vielfältige alternative, nicht primär kulturell bedingte Erklärungsmöglichkeiten für identifizierte Unterschiede zwischen Gruppen anzunehmen. Alternative Erklärungsansätze auszuschließen stellt damit eine zentrale Herausforderung für Forschungsansätze und -designs der interkulturellen Psychologie dar (Brett / Tinsley / Janssens / Barsness / Lytle 1997). Triandis (1994) fordert diesbezüglich gar, Anstrengungen zur Untersuchung kultureller Unterschiede zu unterlassen, falls nicht ausreichend Ressourcen zur Kontrolle alternativer Erklärungsansätze zur Verfügung stehen. Diese Aussage stellt sicherlich eine eher pessimistische Einschätzung der Forschungsperspektiven im Bereich der interkulturellen Psychologie dar. Allerdings macht sie die zentrale Bedeutung methodischer Fragestellungen in diesem Anwendungsfeld deutlich. Der folgende Beitrag möchte zunächst die Position der Forschung zur interkulturellen Wirtschaftspsychologie innerhalb unterschiedlicher interkultureller Forschungsstrategien verorten. Im Anschluss daran werden einzelne Herausforderungen der Forschung im Bereich der interkulturellen Wirtschaftspsychologie beschrieben. Anhand von Beispielen werden deren Bedeutung, sowie mögliche Lösungsansätze vorgestellt.

2. Interkulturelle Forschung – ein multidimensionales Feld

Fragen der methodischen Herangehensweise im Bereich der interkulturellen Arbeits- und Organisationspsychologie betreffen in zentraler Weise den zu Grunde gelegten Kulturbegriff. Im Folgenden soll daher das multidimensionale Feld der interkulturellen Forschung dargestellt und Forschungsansätze der interkulturellen Arbeits- und Organisationspsychologie darin verortet werden.

Betrachtet man die gängigen Forschungsparadigmen der psychologischen Kulturforschung, so lässt sich eine Dichotomie feststellen, deren unterschiedliche Ausprägungen als holistische bzw. analytische Perspektive bezeichnet werden können.

Diese Einteilung ähnelt frühen konträren Perspektiven der Persönlichkeitsforschung. Hier wurde Persönlichkeit zum Beispiel von einigen Forschern als idiosynkratische unique Eigenschaftszusammensetzung einer Person konzeptualisiert. Andere Forscher hingegen betonten die Notwendigkeit und Suche von personenübergreifenden Dimensionen der Persönlichkeit (z. B. Big Five, McCrae / Costa 1987) zur generellen Beschreibung von Personen (Herrmann 1991). Auch in der interkulturellen Forschung findet sich eine ähnliche Dichotomie von Extrempositionen bei unterschiedlichen Autoren. So sprechen etwa House, Wright und Aditya (1997) von deskriptiven und explikativen Kulturkonzepten, welche sie normativen und erfahrungsbasierten Konzepten gegenüberstellen. Triandis (1980:2) beschreibt in ähnlicher Weise eine Dichotomie von „physical and subjective culture“. Ausgehend von den hier gewählten Bezeichnungen *holistisch* und *analytisch* sollen die verschiedenen Forschungsansätze und ihre Implikationen für die methodische Herangehensweise nun näher beschrieben werden. Dabei sollte jedoch beachtet werden, dass es sich bei den vorgestellten Ansätzen jeweils um Extrempositionen handelt. Vielfältige Mischformen der beschriebenen Herangehensweisen sind möglich und werden in unterschiedlicher Form praktiziert. Am Ende dieses Beitrages wird noch einmal auf die Frage eingegangen, welche Möglichkeiten bestehen, die verschiedenen Perspektiven zu integrieren.

2.1 Holistische Perspektive als Extrempol

Der hier als holistisch bezeichneten Perspektive liegt ein Kulturbegriff zu Grunde, welcher nach der bekannten Kulturdefinition von Herskovits (1948:17) auch als „the man-made part of the human environment“ bezeichnet werden kann. Bestandteile von Kultur sind in dieser Perspektive neben Wissen, Werten, Überzeugungen und Bräuchen u. a. auch institutionelle Strukturen, Gesetze, Kunst und materielle Manifestationen. Kultur kann in dieser Auffassung mit Kroeber und Kluckhohn (1952:85) auch als „comprehensive totality“ begriffen werden. Entsprechend fungiert Kultur als Zeichen-, Wissens-, Regel- und Symbolsystem, welches das Fundament des Handlungsraumes von Menschen bildet. Im Kontext der Psychologie spiegelt sich diese Perspektive in der Kulturpsychologie anthropologischer Prägung wider. Sie versteht den Kulturbegriff als einen holistischen Zusammenhang kollektiver Lebenswelten und strebt eine umfassende Beschreibung sowie ein tiefgehendes Verständnis der entsprechenden Lebenswelten in Beziehung zu ihrer sinngebenden Bedeutung an. Die Betonung liegt dabei auf beobachtbaren, manifesten Eigenschaften. In der Kulturpsychologie resultieren aus dieser Perspektive weitreichende Implikationen für die methodische Herangehensweise innerhalb der Forschung. Im Rahmen der

Unterscheidung zwischen einem so genannten Etic-Forschungsansatz und einem so genannten Emic-Forschungsansatz lässt sich die holistische Perspektive klar dem Emic-Forschungsansatz zuordnen. Da dieser von einer kulturellen Spezifität beobachteter Phänomene ausgeht, fordert ein solcher Forschungsansatz die Beschreibung einer Kultur aus der internen Perspektive und in ihren jeweils eigenen Begriffen. Mit der hier als holistisch bezeichneten Perspektive ist für die Forschung zudem eine induktive und interpretative Herangehensweise assoziiert, welche sich primär qualitativer Methoden bedient. Ziel der Forschung aus holistischer Perspektive ist die Identifizierung von Unterschieden zwischen Individuen und Gruppen.

2.2 Typische Kritik aus analytischer Perspektive

Häufige Kritik an der hier beschriebenen Perspektive und der mit ihr verbundenen methodischen Herangehensweise betrifft das weite, oft diffus erscheinende Verständnis von Kultur. Ajiferuke und Boddewyn (1970) merken diesbezüglich an, dass Kultur ein Konzept sei, welches eine Vielzahl unspezifischer Einflüsse repräsentiere. Child (1981) geht noch einen Schritt weiter und bezeichnet die Verwendung des Konzeptes *Kultur* als eine Ausrede für intellektuelle Faulheit, welche Unterschiede lediglich paraphrasiert. Kultur ist allumfassend und verliert damit deutlich an Erklärungs- und Prognosewert. Kultur werde nicht selten als *Umbrellakonzept* und nicht näher spezifizierter *Residualfaktor* verwendet. Der naive Umgang mit dem Kulturbegriff resultiert demnach häufig in unzureichenden Forschungsansätzen zur Beschreibung, zur bedeutungsvollen Erklärung und zur Prognose von Unterschieden zwischen Gruppen.

2.3 Analytische Perspektive als Extrempol

Der holistischen Perspektive als Extrempol diametral entgegengesetzt steht die hier als *analytisch* bezeichnete Perspektive. Dieser Perspektive liegt ein Kulturbegriff zu Grunde, welcher mit House et al. (1997) auch als das Teilen zentraler Werte, Normen, Verhaltensweisen und Annahmen bezeichnet werden kann. Der Fokus liegt demnach stärker auf latenten, psychologischen Eigenschaften der zu betrachtenden Individuen. Zentrales Anliegen der analytischen Perspektive ist es, den Kulturbegriff im Sinne einer analytischen Betrachtung zu *entpacken*. Dies impliziert, kulturelle Einflüsse auf einzelne kulturelle Wertedimensionen zurückzuführen (z. B. Hofstede 2001, House et al. 1997, Schwartz 1994). So liegt ihr Ziel darin, spezifische kulturelle Einflussgrößen zu identifizieren und diese zu Vorhersage und Erklärung psychologischer Gemeinsamkeiten oder Unterschiede heranzuziehen. Im Kontext der

Psychologie findet diese Perspektive häufig in interkulturell-psychologischen Ansätzen ihre Entsprechung.

Als Implikation für die Forschung ergibt sich damit zunächst eine stärkere Einordnung in den so genannten Etic-Ansatz. Dieser stellt die Universalität kultureller Phänomene in den Vordergrund und zielt darauf ab, Kulturen in Hinblick auf das interessierende Phänomen zu vergleichen. Eine weitere Implikation betrifft die Einnahme einer positivistischen Perspektive, welche das durch die Erfahrung Gegebene betont. Die Forschung im Rahmen des analytischen Ansatzes basiert auf deduktiven Prozessen und bedient sich primär quantitativer Methoden. Ziel der Forschung aus analytischer Perspektive ist es, einen erklärenden und prädiktiven Beitrag zu psychologischen Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen Individuen und Gruppen zu liefern.

2.4 Verortung der interkulturellen Wirtschaftspsychologie

Wie diese Aufstellung deutlich macht, bestimmt das Verständnis des Kulturbegriffs in entscheidender Weise die Ziele der Forschung, ihre methodische Herangehensweise und die Generalisierbarkeit der Ergebnisse. Für die Forschung im Bereich der interkulturellen Arbeits- und Organisationspsychologie gilt somit, zunächst das zu Grunde liegende Verständnis von Kultur klar zu definieren. In den Begriffen des oben aufgezeigten multidimensionalen Feldes basiert die hier zu beschreibende Forschung weitestgehend auf der analytischen Perspektive, wenngleich ein Bewusstsein für die Argumente und die Herangehensweise der holistischen Perspektive gegeben ist. Es sei darauf hingewiesen, dass der Begriff *interkulturell* hier vor allem in Hinblick auf eine national-kulturelle Perspektive bezogen ist, unter der Konstatierung, dass Kultur auf verschiedenen Gruppenebenen existiert.

Am Beispiel der Forschung zu organisationalen Einstellungen sollen nun die mit der analytischen Perspektive verbundenen methodischen Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze dargestellt werden.

3. Probleme und Lösungsansätze – am Beispiel organisationaler Einstellungen

Zentrale Herausforderungen der interkulturellen Forschung zu organisationalen Einstellungen, die mit der analytischen Perspektive assoziiert sind, werden im Folgenden in Form eines Schaubildes vorgestellt (Abbildung 1). Im Anschluss daran erfolgt die Erläuterung möglicher Lösungen und konkreter Vorgehensweisen anhand von Beispielen.

Zur Identifikation von Unterschieden zwischen kulturellen Gruppen kommt zunächst der Präzisierung der Art der Fragestellung eine besondere Bedeutung zu (1). Zudem sollten kulturelle Einflüsse durch den klaren Bezug zu kulturellen Variablen präzisiert werden (2). Eine weitere Herausforderung stellt die Kontrolle von alternativen Erklärungen (z. B. durch Einflüsse nationaler Kontextvariablen oder Eigenschaften der Stichproben) dar (3). Zusätzlich sollten Besonderheiten in Messung und Analyse, welche sich auf Konstrukte, Methoden und einzelne Items beziehen können, berücksichtigt werden (4).

Rahmenmodell methodischer Herausforderungen interkultureller Forschung zu organisationalen Einstellungen

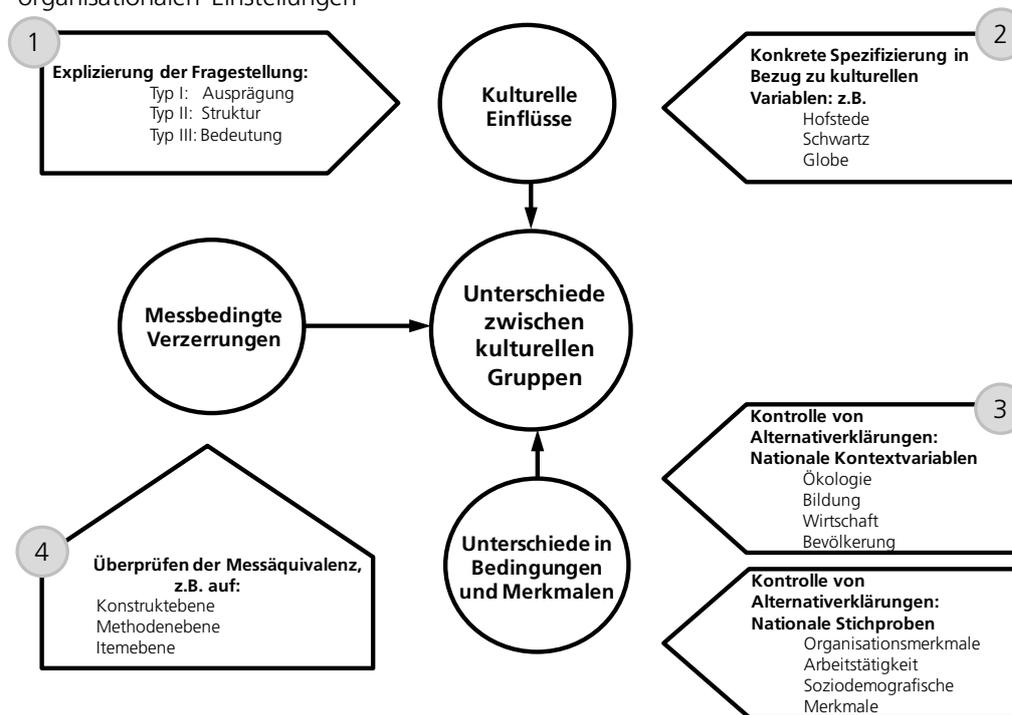


Abb. 1: Herausforderungen der interkulturellen Forschung zu organisationalen Einstellungen. Quelle: Eigene Darstellung.

3.1 Präzisierung der Art der Fragestellung interkultureller Forschung

Prinzipiell lässt sich in der interkulturellen Forschung zwischen ausprägungsorientierten und strukturorientierten Fragestellungen unterscheiden (van de Vijver / Leung 2000). Während sich ausprägungsorientierte Fragen mit dem kulturellen Einfluss auf die Höhe der Ausprägung bestimmter Konstrukte befassen, widmen sich strukturorientierte Ansätze der Frage, inwieweit Kultur die Beziehung zwischen bestimmten Konstrukten bzw. deren interne Struktur moderiert. In ähnlicher Weise unterscheiden Brett et al. (1997) sowie Lytle, Brett, Barsness, Tinsley und Janssens (1995) zwischen Typ-I-Frage-

stellungen und Typ-II-Fragestellungen interkultureller Forschung. Zusätzlich ergänzen diese Autoren die Beschreibung von Fragestellungen des Typs III. Bei diesem Typ der Fragestellung geht es darum, den Einfluss der Kultur auf die Bedeutung oder das Verständnis eines Konzeptes zu identifizieren.

Bezogen auf die Forschung zu organisationalen Einstellungen leitet sich aus einem ausprägungsorientierten Ansatz (Typ-I-Hypothesen) die Frage nach interkulturellen Ähnlichkeiten und Unterschieden in der Höhe der Ausprägung der jeweiligen Konstrukte (z. B. Arbeitszufriedenheit, Commitment etc.) ab. Ein Beispiel würde die Frage betreffen, ob die Arbeitszufriedenheit in Japan stärker ausgeprägt ist als die Arbeitszufriedenheit in Deutschland.

Die Berücksichtigung strukturorientierter Ansätze (Typ-II-Hypothesen) resultiert in Bezug auf die Untersuchung organisationaler Einstellungen in der Frage nach der interkulturellen Generalisierbarkeit von Modellen und Theorien. Diesbezüglich könnte man sich fragen, ob der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Commitment in Japan ebenso stark ausgeprägt ist wie in Deutschland und ob bzw. welche moderierenden Variablen es in den verschiedenen Kulturen gibt. Fragestellungen des Typs III beinhalten für das Vorgehen in der Forschung sowohl die Integration von einer am Etic-Ansatz orientierten Herangehensweise, als auch die Berücksichtigung einer am Emic-Ansatz orientierten Herangehensweise. Als Beispiel nennen Brett et al. (1997) die Untersuchung des Einflusses einer Intervention der Führungskraft in einem organisationalen Konflikt und deren Auswirkung auf die Wahrnehmung der Fairness und der Zufriedenheit mit der Konfliktlösung in Mexiko und den USA. Die Bedeutung der konkreten Intervention wird dabei gesondert betrachtet. Bestimmte Verhaltensweisen der Führungskraft (z. B. autoritäre oder fördernde Verhaltensweisen) können als übergreifend im Sinne des Etic-Ansatzes verstanden werden, andere wiederum sollten im Sinne des Emic-Ansatzes kulturspezifisch betrachtet werden. So sind bei der Intervention einer Führungskraft in Mexiko beispielsweise paternalistische Verhaltensweisen relevant und sollten daher in die Untersuchung in Mexiko mit einbezogen werden.

Im Sinne einer holistischen Untersuchung kultureller Einflüsse auf organisationale Einstellungen sollte die Forschungsfrage wünschenswerterweise sowohl Typ-I- als auch Typ-II- und Typ-III-Fragestellungen umfassen.

Ein Beispiel zur Verbindung von Typ-I- und Typ-II-Fragestellungen findet sich bei Hatrup, Mueller und Aguirre (2008). In ihrer Untersuchung zur Generalisierbarkeit des Konzeptes des organisationalen Commitments integrieren die Autoren Fragestellungen zur Ausprägung von Commitment

in unterschiedlichen Ländern mit der Überprüfung der Messäquivalenz von Instrumenten zur Erfassung von Commitment und der Untersuchung des Zusammenhangs von Commitment und Arbeitszufriedenheit.

3.2 Herstellung eines theoretischen Bezugs zu kulturellen Variablen

Eine weitere Herausforderung der interkulturellen Forschung zu organisationalen Einstellungen stellt die Präzisierung des theoretischen Bezugs zu kulturellen Variablen dar. Diese Herausforderung ist dementsprechend typisch für die analytische Perspektive des *Entpackens* von Kultur. Der Bezug zu kulturellen Variablen ist insofern von besonderer Bedeutung, da er unmittelbar mit den weiteren Herausforderungen der interkulturellen Forschung verknüpft ist und einen wichtigen Beitrag zur Kontrolle alternativer Erklärungen, zur Generalisierbarkeit der Befunde und dem damit einhergehenden interkulturellen Erkenntnisgewinn liefert. Die Präzisierung kultureller Variablen beinhaltet aus analytischer Perspektive in der Regel die Ableitung von Hypothesen mit Bezug zu spezifischen kulturellen Dimensionen oder Variablen. Diese Präzisierung umfasst also sowohl die Formulierung spezifischer kultureller Hypothesen, als auch die Einordnung der untersuchten Kulturen entlang bestimmter kultureller Charakteristika oder kultureller Dimensionen. Anschließend sollten diese Charakteristika auf Grundlage vorangegangener empirischer Untersuchungen oder Bezug nehmend auf umfassende, etablierte Rahmenmodelle kultureller Forschung (Hofstede 1980, Schwartz 1994, Smith / Dugan / Trompenaars 1996) mit dem zu untersuchenden Phänomen in Beziehung gesetzt werden (Berry 1997, Brett et al. 1997, Lytle et al. 1995). Die Vorhersage von Ergebnissen der untersuchten Kulturen in Bezug auf die betrachteten organisationalen Konstrukte wird somit erst durch die Spezifizierung des Einflusses bestimmter kultureller Charakteristika möglich. Folglich steigt die Zuverlässigkeit der Interpretation erhaltener Befunde im Sinne kultureller Unterschiede mit der Anzahl der untersuchten Kulturen entlang der kulturellen Dimensionen. Verhält sich das zu untersuchende Phänomen über zahlreiche Kulturen im Sinne des auf der Basis der spezifizierten kulturellen Merkmale a priori postulierten Zusammenhangs, steigert dies das Vertrauen in die kulturelle Determiniertheit der beobachteten Befunde (Brett et al. 1997, Lytle et al. 1995). Dies ist damit zu erklären, dass die Wahrscheinlichkeit einer zufälligen Kovariation organisationaler Einstellungen mit dem kulturellen Merkmal mit der Anzahl der Datenpunkte (betrachtete Kulturen) sinkt. Gleichzeitig verringert sich mit der Anzahl der untersuchten Kulturen ebenfalls die Wahrscheinlichkeit der zufälligen, unsystemati-

schen Kovariation anderer Drittvariablen mit dem kulturellen Merkmal.

Signifikante Unterschiede zwischen nur zwei kulturellen Gruppen sind beispielsweise auf Grund der oben beschriebenen möglichen Alternativerklärungen kaum interpretierbar und an sich deshalb auch wenig interessant (Brett et al. 1997). Ist es jedoch möglich, mehrere Kulturen bezüglich der Stärke der Ausprägung eines kulturellen Merkmals anzuordnen und zeigt das zu untersuchende Phänomen eine deutliche Kovariation mit diesem kulturellen Merkmal, so ist eine kulturelle Interpretation der Befunde naheliegend. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich die Anordnung der untersuchten Kulturen bezüglich anderer Merkmale deutlich unterscheidet. Die geringe Wahrscheinlichkeit eines ähnlichen, zufällig gleich-systematischen Einflusses unkontrollierter Drittvariablen minimiert die Wahrscheinlichkeit der kulturellen Fehlinterpretation erhaltener Befunde. Voraussetzung dieses Vorgehens ist, dass sich die untersuchten Kulturen bezüglich der als relevant erachteten kulturellen Charakteristika deutlich unterscheiden bzw. in Bezug auf das Merkmal eine ausreichende Streuung aufweisen (Aycan 2000, Aycan / Kanungo 2001, van de Vijver / Leung 1997). Ein Beispiel stellt die Methode des *Cultural Sampling* dar. Sie strebt eine Maximierung der Varianz auf der interessierenden Dimension bei gleichzeitiger Minimierung der Varianz auf alternativen Dimensionen an (Murdock 1966).

Durch den klaren Bezug zu etablierten kulturellen Charakteristika und vorhergehenden empirischen Befunden steigt außerdem die Generalisierbarkeit auf nicht explizit in der Studie untersuchte Kulturen (van de Vijver / Leung 1997). So könnte beispielsweise ein gefundener Zusammenhang von Commitment und Arbeitszufriedenheit in einer Kultur mit einer bestimmten Ausprägung auf der Wertedimension „affektive Autonomie“ (Schwartz 1994) auf eine Kultur mit einer ähnlichen Ausprägung dieser Wertedimension übertragen werden.

3.3 Kontrolle von Alternativerklärungen

Eine weitere Herausforderung der interkulturellen Forschung zu organisationalen Einstellungen betrifft die Kontrolle von Alternativerklärungen. Vor dem Hintergrund des hier beschriebenen analytischen Kulturbegriffs stellt sich die Frage nach der Kontrolle von alternativen Erklärungsansätzen in besonderem Maße, da nationale Unterschiede in organisationalen Einstellungen durch eine Vielzahl anderer nicht-kultureller Faktoren bedingt sein können (Aycan 2000, Drenth / Groenendijk 1998, Kagitçibasi / Poortinga 2000). Zur erfolgreichen Identifikation kultureller Bedingungsgrößen sollten also nationale Kontextvariablen kontrolliert und nationale

Einheiten entlang kultureller Dimensionen im Sinne des hier vertretenen Kulturverständnisses eingeordnet werden (Child 1981, Neghandi 1983, Ricks / Toyne / Martinez 1990). Die Kontrolle von Alternativerklärungen betrifft dabei sowohl die Ebene der nationalen Kontextvariablen, als auch die der nationalen Stichproben. Eine mögliche Konfundierung auf den genannten Ebenen sowie Strategien der adäquaten Auswahl kultureller Gruppen und Individuen werden im Folgenden beschrieben.

3.3.1 Kontrolle von Alternativerklärungen auf der Ebene nationaler Kontextvariablen

Nationale Einheiten stellen eine häufige Form der Operationalisierung kultureller Gruppen dar (Child 1981, Kelley / Whately / Worthley 1987, Ricks et al. 1990, Schaffer / Riordan 2003, van de Vijver / Leung 1997, 2000). Nationen dienen somit häufig als Proximalgröße zur Identifikation kultureller Gruppen (Schaffer / Riordan 2003). Auch in der Erforschung interkultureller Einflüsse auf organisationale Einstellungen ist dieses Vorgehen dominant und praktikabel. Nationale Unterschiede sind jedoch nicht identisch mit national-kulturellen Unterschieden, d. h. nationale Unterschiede ergeben sich aus kulturellen Unterschieden + X. Hierbei determiniert wiederum das angelegte Kulturverständnis, welche Aspekte zu Kultur und welche Aspekte zu X gehören. X beschreibt nichtkulturelle kontextuelle nationale Unterschiede. Somit erfordert dieser Ansatz die Berücksichtigung nichtkultureller, kontextueller Merkmale. So kann beispielsweise ein gefundener Unterschied im organisationalen Commitment zwischen Mexikanern und Deutschen zum einen auf kulturelle Unterschiede dieser beiden Länder zurückgeführt werden. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass zum anderen nationale Kontextvariablen diesen Zusammenhang mit bedingen. Vorstellbar wäre beispielsweise ein entscheidender Einfluss der nationalen Erwerbslosenrate, des nationalen Einkommens pro Einwohner oder der spezifischen Arbeitsbedingungen. Ist die nationale Erwerbslosenrate sehr hoch, so könnte ein ausgeprägtes Commitment eher darauf zurückzuführen sein, dass unter den Betroffenen Angst besteht, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Vorstellbar ist ebenfalls, dass das Commitment durch den Mangel an attraktiven Alternativangeboten gefördert wird. In beiden Fällen sind Unterschiede wohl kaum als kulturell zu interpretieren.

In der Literatur finden sich zahlreiche Aufzählungen kontextueller Kontrollvariablen, die im Rahmen interkultureller Forschung von Bedeutung sind. Zur Identifikation und Auswahl untersuchungsrelevanter und hinreichender Kenngrößen be-

darf es jedoch einer kategorialen Ordnung oder Taxonomie nationaler Kontextvariablen.

Von besonderem Nutzen ist in diesem Zusammenhang das ökologische Rahmenmodell von Georgas und Berry (Georgas / Berry 1995, Georgas / van de Vijver / Berry 2004), welches in Tabelle 1 dargestellt ist. Auf elaborierter theoretischer Basis (Berry 1976, 2001) und auf Grundlage empirischer Exploration (Georgas / Berry 1995) identifiziert das Modell fünf nationale Kontextdimensionen und die damit verbundenen wichtigsten Indikatoren. Aus einem Pool von mehr als 500 Indizes untersuchten die Autoren 77 zentrale, makronationale Indizes von 174 Nationen. Mit Hilfe von Clusteranalysen dieser Indizes identifizierten die Autoren 23 Indizes, welche die fünf zentralen Kontextdimensionen nationaler Unterschiede repräsentieren (Georgas / Berry 1995). Ergänzt um die Variable Religion stellen diese Dimensionen ein theoretisch fundiertes und vor allem empirisch untersuchtes Rahmenmodell zur Identifikation nationaler Kontextfaktoren dar.

Faktoren	Indizes
1 Ökologie:	<ul style="list-style-type: none"> - höchste monatliche Temperatur - niedrigste monatliche Temperatur - höchste monatliche Niederschlagsdauer
2 Bildung:	<ul style="list-style-type: none"> - Analphabetenrate bei Erwachsenen (ab dem 15. Lebensjahr) - Primäre Schulbildung: zahlenmäßiges Schüler-Lehrer-Verhältnis - Anteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung am Bruttonationaleinkommen (BNE) - Teilnahmerate an primärer Bildung - Teilnahmerate an sekundärer Bildung - Teilnahmerate an tertiärer Bildung
3 Wirtschaft:	<ul style="list-style-type: none"> - Bruttonationaleinkommen pro Einwohner - Tägl. Kalorienversorgung pro Einwohner in Prozent des Bedarfs - Konsum von kommerzieller Energie pro Kopf - Prozentsatz der Beschäftigten in der Landwirtschaft - Prozentsatz der Beschäftigten in der Industrie - Prozentsatz der Beschäftigten im Dienstleistungssektor - Elektrizitätsverbrauch pro Einwohner in Kilowattstunden
4 Massen-kommunikation:	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der Telefone pro Tausend Einwohner - Anzahl der Radios pro Tausend Einwohner - Anzahl der Fernsehgeräte pro Tausend Einwohner - Auflage von Tageszeitungen pro Tausend Einwohner
5 Bevölkerung:	<ul style="list-style-type: none"> - Kindersterblichkeit - Lebenserwartung bei der Geburt - Sterberate - Geburtenrate - Rate des Bevölkerungswachstums

Abb. 2: Taxonomie nationaler Kontextvariablen. Quelle: Georgas, van de Vijver und Berry 2004.

In der Untersuchung interkultureller Unterschiede in organisationalen Einstellungen sollten daher diese nationalen Kontextvariablen mit einbezogen und ihr Einfluss auf den interessierenden Zusammenhang konstant gehalten werden. In der psychologischen Forschung ist diese Konstanthaltung beispielsweise über die Berechnung hierarchischer Regressionen oder über die statistische Kontrolle von Variablen möglich. Dies setzt jedoch das Vorhandensein einer ausreichend hohen Zahl unterschiedlicher Kulturen in der Analyse voraus.

Neben der Gefahr fehlgeleiteter kultureller Schlussfolgerungen durch den Einfluss konfundierender nationaler Kontextvariablen besteht jedoch zusätzlich die Herausforderung, Individuen innerhalb der Kulturen adäquat auszuwählen. In die-

sem Zusammenhang sollen im folgenden Abschnitt die verschiedenen Möglichkeiten der Auswahl nationaler Stichproben diskutiert werden.

3.3.2 Kontrolle von Alternativerklärungen auf der Ebene nationaler Stichproben

Im Gegensatz zur Laborforschung ist in interkulturellen Studien die manipulative Veränderung der unabhängigen Variablen unter randomisierter Zuweisung der Versuchspersonen zu den Versuchsbedingungen unmöglich. Interkulturelle Studien müssen sich daher per Definition quasi-experimenteller Untersuchungsdesigns bedienen (van de Vijver / Leung 1997). Im Hinblick auf die Minimierung alternativer Erklärungen für beobachtete kulturelle oder nationale Unterschiede kommt damit der Auswahl der Versuchspersonen eine besondere Bedeutung zu.

Zu berücksichtigen ist in diesem Kontext, dass Vergleiche zwischen Nationen aus praktischen Gründen nicht auf Grundlage der Gesamtpopulation durchgeführt werden können. Prinzipiell sollten sich jedoch die Stichproben nur in Bezug auf ihre kulturelle, d. h. in diesem Fall national-kulturelle Herkunft unterscheiden und in Bezug auf andere für das zu untersuchende Phänomen wichtige Variablen gleich sein (Gelfand / Raver / Ehrhart 2002). Verfolgt man das Ziel, kulturelle Einflüsse auf organisationale Einstellungen zu identifizieren, ist es daher wenig erfolgversprechend, beispielsweise spanische Krankenschwestern mit schwedischen Polizeibeamten (Hofstede 2001) oder japanische Fischer mit französischen Bauern und deutschen Beamten zu vergleichen.

Zur Auswahl ähnlich strukturierter nationaler Stichproben gibt es theoretisch zwei sinnvolle Strategien: die Auswahl repräsentativer Stichproben oder die Auswahl von Stichproben, die bezüglich relevanter Merkmale parallelisiert werden. Die erste Strategie, die Ziehung repräsentativer Stichproben in einem weiten Spektrum von Kulturen, ist mit einem erheblichen ökonomischen und zeitlichen Aufwand verbunden. Selbst im Rahmen umfangreich angelegter kooperativer Forschungsprojekte ist diese daher kaum realisierbar (siehe dazu House / Hanges / Javidan / Dorfman / Gupta 2004, MOW International Research Team 1987, Spector / Cooper / Sparks 2001, Super / Šverko 1995). Repräsentative Stichproben können sich jedoch auch aus theoretischen Gründen als ungeeignet für die interkulturelle Forschung erweisen (van de Vijver / Leung 1997). Repräsentative nationale Stichproben können sich beispielsweise in einer Vielzahl personenspezifischer Merkmale unterscheiden, welche die kulturelle Interpretation der Ergebnisse erschwert. Unterscheiden sich zum Beispiel zwei Nationen deutlich in ihrer Altersstruktur oder der Er-

werbslosenrate, sind auch die repräsentativen Stichproben in Bezug auf diese Merkmale nicht äquivalent. Eine potentielle Konfundierung beobachteter Unterschiede in den repräsentativen nationalen Stichproben durch Altersunterschiede bzw. durch Effekte der Erwerbslosigkeit ist daher nicht auszuschließen.

Die zweite mögliche Strategie zur Auswahl der Stichproben ist die Parallelisierung der nationalen Stichproben in Bezug auf Drittvariablen, welche für das zu untersuchende Phänomen als bedeutend erachtet werden (Berry / Poortinga / Segall / Dasen 2002, Brett et al. 1997, Hofstede 2001, Lytle et al. 1995, Sekaran 1983, van de Vijver / Leung 1997). Werden Stichproben nicht bezüglich relevanter Merkmale parallelisiert, reflektieren beobachtete Unterschiede zwischen den Gruppen möglicherweise nicht die Auswirkungen kultureller Einflüsse, sondern sind potenziell das Ergebnis von Selektionseffekten (Cook / Campbell 1979). Ein Beispiel für einen zentralen Faktor in Bezug auf die interkulturelle Erforschung organisationaler Einstellungen ist der Einfluss des organisationalen Umfelds der Mitarbeiter, d. h. ihre Zugehörigkeit zu einer bestimmten Organisation. Die Gelegenheit zur Untersuchung nationaler Stichproben, die bezüglich wichtiger organisationaler Drittvariablen parallelisiert sind, ist insbesondere durch die wachsende Zahl an multinationalen Unternehmen zunehmend vereinfacht (Aycan / Kanungo 2001, Hofstede 2001). Die Unterschiede in bedeutenden Einflussfaktoren, wie zum Beispiel der Branchenzugehörigkeit, der technologischen Entwicklung, der Personalpraktiken oder der Unternehmensgröße, -struktur und -kultur, sind durch die Untersuchung innerhalb eines multinationalen Unternehmens deutlich minimiert. Zusätzlich zu der durch die Untersuchung innerhalb eines multinationalen Unternehmens schon starken Homogenisierung der nationalen Stichproben kann deren Vergleichbarkeit durch die Kontrolle anderer potenziell bedeutender personenspezifischer Merkmale gesteigert werden. Im Zusammenhang mit der interkulturellen Erforschung organisationaler Einstellungen ist hier vor allem die Art der Tätigkeit eine wichtige Variable (siehe dazu Gelfand / Nishii / Ohbuchi / Fukuno 2001, Haire / Ghiselli / Porter 1966, Hofstede 1980, 2001, Lebo / Harrington 1995, MOW International Research Team 1987, Sirota / Greenwood 1971, Super / Šverko 1995). Zur Minimierung der Anzahl potentieller Alternativerklärungen ist somit die Beschränkung auf Mitarbeiter innerhalb einer multinationalen Organisation und die zusätzliche Parallelisierung in Bezug auf kritische persönliche Variablen zu empfehlen. Dieses Vorgehen erhöht zudem die Interpretierbarkeit beobachteter Befunde (Berry et al. 2002, Hofstede 1980, 1983, 2001, Lytle et al. 1995, van de Vijver / Leung 1997, 2000). Die Steigerung der internen Validität in Bezug auf die

kulturelle Interpretation der Befunde durch diese Art der Vorselektion der Untersuchungsstichprobe geht jedoch mit einer deutlichen Einschränkung der externen Validität der erhaltenen Befunde einher. Eine häufige Kritik an Hofstede's (1980, 2001) Untersuchungen zu interkulturellen Wertunterschieden betrifft daher die Beschränkung auf Befragte aus nur einem multinational agierenden Unternehmen (z. B. Smith 1992).

Nach Cook und Campbell (1979) liegt ein potentieller Ausweg aus diesem Dilemma in der akkumulativen Replikation erhaltener Befunde unter variierenden Kontextbedingungen bei wechselnder Fokussierung auf potenzielle Alternativerklärungen. Die Forschung sollte sich also nicht allein auf die Untersuchung innerhalb eines multinationalen Unternehmens beschränken. Vielmehr garantiert die Replikation von interkulturellen Studien in verschiedenen multinationalen Kontexten erst das Vertrauen in die Validität der interkulturell interpretierten Befunde, die Überprüfung der Generalisierbarkeit auf andere Kontexte und Stichproben und die Identifikation moderierender Bedingungen.

Eine Untersuchung von Hattrup, Mueller und Joens (2007) zu Einzelaspekten der Arbeitszufriedenheit und generalisierter Arbeitszufriedenheit liefert ein Beispiel für die zweite der hier beschriebenen Strategien zur Auswahl adäquater Stichproben. Die gewählte Stichprobe setzt sich dabei aus Versuchspersonen aus drei unterschiedlichen multinationalen Unternehmen verschiedener Branchen in insgesamt 19 Ländern zusammen. Die Anzahl potentieller Alternativerklärungen konnte so minimiert werden. Gleichzeitig gingen verschiedene multinationale Unternehmen in die Untersuchung ein, sodass die Untersuchung variierender Kontextbedingungen möglich wurde.

3.4 Überprüfung der Messäquivalenz

Eine der wichtigsten Voraussetzungen interkultureller Studien im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie betrifft die Messäquivalenz der eingesetzten Instrumente. Mit Messäquivalenz bezeichnet man die Äquivalenz der psychometrischen Charakteristika von zwei unterschiedlichen Versionen eines Messinstruments oder eines Messinstruments bei Anwendung in verschiedenen Gruppen. Zwei Versionen eines Instruments sind somit messäquivalent, wenn sie über die Gruppen hinweg die gleichen psychometrischen Eigenschaften aufweisen (Byrne / Shavelson / Muthén 1989). Messäquivalenz wird dadurch erreicht, dass die Beziehungen zwischen den beobachteten Werten und dem latenten Konstrukt über alle Gruppen hinweg identisch sind (Drasgow 1984, Drasgow / Kanfer 1985). Die Untersuchung der Messäquivalenz hat eine hohe Bedeutung bei empirischen Untersuchungen, die

sich mit dem Vergleich von Testwerten über Gruppen oder Bedingungen hinweg beschäftigen. In vielen Bereichen der Psychologie lässt sich daher eine steigende Zahl an Studien zur Überprüfung von Messäquivalenz verzeichnen, so zum Beispiel in der Skalenentwicklung (Drasgow 1987), bei interkulturellen Vergleichen (z. B. Riordan / Vandenberg 1994), in der organisationalen Forschung (Bartunek / Franzak 1988), bei Studien zu Geschlechterunterschieden (z. B. Byrne / Shavelson 1987), in der Personalbeurteilung (Hofer / Horn / Eber 1997) und in der klinischen Forschung (Byrne / Campbell 1999).

Die Äquivalenz von Messinstrumenten ist insbesondere in der interkulturellen Forschung von hoher Bedeutung. So ist es bei mangelnder Messäquivalenz der eingesetzten Skalen möglich, dass beobachtete kulturelle Unterschiede keine tatsächlichen Unterschiede in Bezug auf das untersuchte Konstrukt widerspiegeln, sondern lediglich die unterschiedliche Angemessenheit der verwendeten Messinstrumente in verschiedenen Kulturen ausdrücken (Cheung / Rensvold 2000, van de Vijver / Poortinga 1997). In diesem Zusammenhang weisen viele Forscher auf die Frage hin, ob das, was in einer Kultur entwickelt wurde, automatisch und ohne Modifikation zum effektiven Gebrauch in einer anderen Kultur transferiert werden kann (Cheung / Rensvold 2000, Drasgow 1984, Hui / Triandis 1985, Little 1997, Steenkamp / Baumgartner 1998, van de Vijver / Leung 2000). Die Messinstrumente könnten je nach Kultur, in der sie eingesetzt werden, unterschiedliche Charakteristika besitzen, oft verbunden mit Vorteilen für die Kultur, in der das Instrument ursprünglich entwickelt wurde (van de Vijver / Leung 2000).

Die Zuverlässigkeit und Glaubwürdigkeit der Ergebnisse eines Fragebogens, der in einer Kultur entwickelt wurde, anschließend übersetzt und in anderen Ländern eingesetzt wird, ist ohne Tests auf Äquivalenz also nicht gewährleistet (Cheung / Rensvold 2000, van de Vijver / Leung 1997, 2000). Dies liegt an den vielen verschiedenen Arten der Verzerrung, die bei einem solchen Transfer auf Konstrukt-, Methoden- und Itemebene entstehen können (van de Vijver / Poortinga 1997).

Von einem Konstruktbias spricht man dann, wenn das gemessene Konstrukt in den verschiedenen kulturellen Gruppen einen gewissen Grad an Unterschiedlichkeit hinsichtlich seiner Bedeutung aufweist (Byrne / Watkins 2003). Dies kann an einer unterschiedlichen Eignung der Items in den Ländern liegen. Ein Beispiel hierfür wäre die Abfrage der Zufriedenheit mit bestimmten sozialen Zusatzleistungen einer Firma. Dieses Item ist in Ländern unangebracht, in denen solche Zusatzleistungen nicht üblich sind. Weiterhin könnte die Auswahl der

Items für bestimmte Länder nicht umfassend genug sein, da die Definition des Konzepts dort breiter ist.

Auf Methodenebene sind ebenfalls mehrere Arten der Verzerrung denkbar, etwa eine unzureichende Vergleichbarkeit der nationalen Stichproben (z. B. bezüglich Geschlechtszusammensetzung, Alter, Bildung), systematisch unterschiedliche Bedingungen in der Befragungssituation in verschiedenen Kulturen, unterschiedliche Vertrautheit der Testperson mit dem Fragenformat in verschiedenen Kulturen oder unterschiedliche Antwortstile (z. B. Tendenz zur extremen Antwort, Tendenz zur sozialen Erwünschtheit, Zustimmungstendenz) in verschiedenen Kulturen. All diese Faktoren können zu Unterschieden in den Antworten der Gruppen führen, sie stehen jedoch nicht in Verbindung zu tatsächlichen Unterschieden bezüglich des interessierenden Konstrukts.

Die dritte Art der Verzerrung findet auf Itemniveau statt. Hier können Verfälschungen aufgrund schlechter Übersetzungen und zu komplexer oder unangebrachter Formulierungen der Fragen entstehen.

Ein Beispiel zur Überprüfung der Messäquivalenz eines Instrumentes zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit findet sich u. a. bei Müller (2006).

4. Ausblick

Angesichts der vielfältigen Herausforderungen, mit der sich die interkulturelle Forschung im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie konfrontiert sieht, stellt sich mit besonderem Nachdruck die Frage nach der Verortung der eigenen Forschungsposition und nach nötigen Ressourcen zur Umsetzung der mit dem gewählten Paradigma assoziierten Anforderungen. Diesbezüglich halten Brett et al. (1997:84) in ihrer Ausführung zu unterschiedlichen interkulturellen Forschungsansätzen im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie fest: „Unsere Absicht ist es, interkulturelle Forscher zu bestärken, nicht zu entmutigen. Keine einzelne Studie kann alle Aspekte beachten. Wichtig ist es, die Abwägungen zu kennen und gute Entscheidungen zu treffen“.

Das Treffen guter Entscheidungen führt damit zurück an den Ausgangspunkt dieses Beitrages und an die Beschreibung des multidimensionalen Raumes der interkulturellen Forschung, in dem die eigenen Fragestellungen und Herangehensweisen zu verorten sind. Zu Beginn wurde hier eine analytische Perspektive einer holistischen Perspektive gegenübergestellt und die jeweiligen Implikationen für die Herangehensweise der Forschung dargelegt. Zukünftige Herausforderungen der interkulturellen Forschung sind jedoch immer auch damit verbun-

den, zu einer gegenseitigen Bereicherung und Verknüpfung der beschriebenen Perspektiven zu gelangen. Neuere Entwicklungen, die zu dieser Verknüpfung beitragen können, werden daher nun näher beleuchtet.

Eine neue Entwicklung der interkulturellen Forschung im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie betrifft beispielsweise die Forderung nach einer konsequenten theoretischen Polykontextualisierung der Forschungsfragen. Mit dem Ziel, zu einem holistischeren Verständnis des betrachteten Phänomens in seiner spezifischen Kultur zu gelangen, sollten im Sinne dieser Forderung multiple Kontexte in den gesamten Forschungsprozess integriert werden (Tsui / Nifadkar / Ou 2007). Dies betrifft zum einen den stärkeren Einbezug nicht-kultureller Faktoren, welche Informationen über die ökonomische, politische, geografische und historische Situation der untersuchten Kulturen bereitstellen. Zum anderen betrifft diese Forderung auch den Einbezug unterschiedlichen Datenmaterials. So sollte polykontextuell angelegte interkulturelle Forschung nicht nur auf das verbale Medium beschränkt sein, sondern vielfältigere Formen der Sinnkonstruktion mit einbeziehen (Shapiro / von Glinow / Xiao 2007). Die zentrale Idee der Polykontextualisierung ist es somit, unterschiedliche Kontexte zu integrieren, die neue Quellen der Sinnkonstruktion öffnen und damit das Erleben und Verhalten der untersuchten Individuen prägen (Tsui et al. 2007). Die Polykontextualisierung stellt für die Forschung im Bereich der interkulturellen Arbeits- und Organisationspsychologie insofern eine große Herausforderung dar, als dass sie den Anspruch beinhaltet, Perspektiven anderer Disziplinen wie der Soziologie, der Wirtschaftswissenschaften, der Anthropologie oder der Politikwissenschaften in alle Phasen des Forschungsprozesses zu integrieren.

Eine weitere Möglichkeit der Verknüpfung unterschiedlicher Perspektiven stellen Brett et al. (1997) in ihrem *n-way research approach* vor, welcher die Frage nach Gemeinsamkeiten unterschiedlicher Kulturen mit dem Wissen über Spezifitäten einzelner Kulturen zu verknüpfen sucht. Ausgangspunkt dieser Herangehensweise stellt eine gemeinsame Forschungsfrage dar, die in einem multikulturellen Team unterschiedlicher Forschungsdisziplinen entwickelt wird. Die Ziele des *n-way approach* liegen zunächst darin, festzulegen, wie die Forschungsfrage in jeder der zu betrachtenden Kulturen angepasst werden sollte. Weiterhin hat dieser Ansatz zum Ziel, sowohl interkulturelle Gemeinsamkeiten als auch interkulturelle Unterschiede zwischen den betrachteten Kulturen zu identifizieren. Ein weiteres entscheidendes Ziel beschreiben Brett et al. (1999:94) mit „to understand what it is about culture that causes these cross-cultural similarities and differ-

ences“. Zur Umsetzung der beschriebenen Ziele wird zunächst in einem induktiven Prozess eine Forschungsfrage entwickelt und auf den Kontext der einzelnen Kulturen angepasst. In einem weiteren Schritt besteht die Herausforderung darin, ein übergreifendes Modell der modifizierten Forschungsfragen zu entwickeln und die damit verbundenen ethischen und emischen Herangehensweisen zu integrieren. Im Anschluss daran sollte im Dialog der Forscher ein kulturelles Erklärungsmodell spezifiziert werden, welches die gewählten Ansätze theoretisch begründen kann. Schließlich können in einem deduktiven Prozess spezifische Hypothesen darüber entwickelt und getestet werden, in welcher Weise kulturelle Einflüsse auf die Konfiguration der Fragestellung in den einzelnen Zielkulturen einwirken. Der n-way approach bietet zwar vielfältige Chancen, ist jedoch auch mit zahlreichen Schwierigkeiten in seiner praktischen Umsetzung verbunden. So können beispielsweise der Dialog und die Verständigung über die gemeinsame Forschungsfrage im beteiligten multikulturellen Team zu aufwändigen Abstimmungsprozessen führen. Darüber hinaus besteht die Herausforderung, die Perspektiven der unterschiedlichen Forscher gleichberechtigt in die Planung mit einzubeziehen. Die Vergewisserung des eigenen Standpunktes als Forscher im gemeinsamen Prozess stellt eine weitere Anforderung dar. Können diese Schwierigkeiten überwunden werden, bietet der n-way approach jedoch die einzigartige Möglichkeit, spezifisches Wissen über Unterschiede und Wissen über grundlegende Gemeinsamkeiten von Kulturen zu verbinden.

Eine andere vielversprechende Entwicklung auf dem Weg der Verknüpfung unterschiedlicher Perspektiven und Kulturbegriffe stellt der Ansatz dar, Kultur konsequent als konfigurales Konstrukt zu verstehen und auch verstärkt als solches zu erfassen. Diese Forderung ergibt sich zum einen aus der Tatsache, dass eine starke Zunahme unterschiedlicher kultureller Dimensionen beobachtet werden kann. Eine Konsolidierung und Einordnung der verschiedenen Wertedimensionen in einem theoretisch fundierten und umfassenden Rahmenmodell wäre daher wünschenswert. Zum anderen wird die Integration verschiedener Perspektiven in der Interaktion oder einem Muster unterschiedlicher Wertedimensionen vor dem Hintergrund einer Rückbesinnung auf den Kulturbegriff gefordert. Definiert man Kultur als das Teilen zentraler Werte, Normen, Verhaltensweisen und Annahmen (House et al. 1997), so wird deutlich, dass sich die Vielschichtigkeit dieser Werte nicht auf eine Liste unabhängiger Dimensionen beschränken kann, sondern zwangsläufig ein Muster verschiedener Werte, Normen, Verhaltensweisen und Annahmen umfasst.

Die Idee dieses konfiguralen Ansatzes kann an der Unterscheidung zwischen *tight cultures* und *loose cultures* verdeutlicht werden. Gelfand, Nishii und Raver (2006) definieren *tightness* und *looseness* als die Stärke sozialer Normen und den Grad der Sanktionierung bei Nicht-Einhaltung einer sozialen Norm. Als Implikation daraus ergibt sich, dass in einem Kontext beweglicher Normen mehr Toleranz für individuelle Unterschiede in Annahmen und Verhalten besteht. Der gleiche kulturelle Wert (z. B. Machtdistanz) kann somit unterschiedliche Qualitäten haben, je nachdem, ob es sich um eine eher als *tight* oder eher als *loose* zu beschreibende Kultur handelt. In ähnlicher Weise kann die Interaktion verschiedener kultureller Wertedimensionen zu differenzierteren Vorhersagen der betrachteten Phänomene beitragen. Zukünftige Forschung sollte sich demnach nicht auf den Einbezug einzelner kultureller Wertedimensionen beschränken. Vielmehr macht eine umfassende Perspektive es notwendig, die Interaktion von kulturellen Dimensionen und Charakteristika zu berücksichtigen (Tsui et al. 2007). Ein weiterer Schritt in diese Richtung besteht darin, über Interaktionen hinaus ganze Muster von Beziehungen unterschiedlicher Wertedimensionen zu identifizieren und diese konsequent zur Beschreibung von Kulturen einzusetzen. Erste Erfahrungen zeigen, dass die Verwendung einer Konfiguration kultureller Werte der Verwendung einzelner Dimensionen zur Vorhersage organisationaler Konstrukte überlegen ist (Tsui / Song / Yan 2007).

Wie diese Aufstellung zeigt, bestehen für die Zukunft der Forschung im Bereich der interkulturellen Arbeits- und Organisationspsychologie vielfältige Herausforderungen, Möglichkeiten und Perspektiven. Die praktische Umsetzung der Polykontextualisierung, des n-way-approaches und des konfiguralen Kulturverständnisses machen eine Weiterentwicklung der Methoden der interkulturellen Psychologie notwendig und setzen eine zunehmende Integration unterschiedlicher Perspektiven und Disziplinen voraus. Zentraler Faktor in der Entwicklung der interkulturellen Forschung bleibt das Verständnis, unterschiedliche Forschungsparadigmen und -perspektiven in ihrer gleichberechtigten Existenz als wertvolle Variationen des Zugangs zum gleichen Phänomen zu betrachten. Entscheidend ist, dass sich die wissenschaftliche Forschung nicht in Lager fragmentiert und Erkenntnisse dissoziiert oder gar per se diskreditiert, sondern in wertschätzendem konstruktiven Dialog die Kenntnisse der unterschiedlichen methodischen und konzeptuellen Zugänge systematisch im Sinne der Kumulation von gemeinsamem Wissen und differenziertem Verständnis des Phänomens integriert.

Literatur

Ajiferuke, M. / Boddewyn, J. (1970): Culture and other explanatory variables in comparative management studies. *Academy of Management Journal* 13(2), S. 153-163.

Aycan, Z. (2000): Cross-cultural industrial and organizational psychology: Contributions, past developments, and future directions. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 31(1), S. 110-128.

Aycan, Z. / Kanungo, R. N. (2001): Cross-cultural industrial and organizational psychology: A critical appraisal of the field and future directions. In: Anderson, N. / Ones, D. S. / Sinangil, H. K. / Viswesvaran, C. (Hrsg.): *Handbook of industrial, work and organizational psychology (Band 1)*. London: Sage Publications, S. 385-408.

Bartunek, J. M. / Franzak, F. J. (1988): The effects of organizational restructuring on frames of reference and cooperation. *Journal of Management* 14(4), S. 579-592.

Berry, J. W. (1976): *Human ecology and cognitive style: Comparative studies in cultural and psychological adaptation*. New York: Sage/Halsted/Wiley.

Berry, J. W. (1997): An ecocultural approach to the study of cross-cultural industrial / organizational psychology. In: Earley, P. C. / Erez, M. (Hrsg.): *New perspectives on international industrial/organizational psychology*. San Francisco, CA: New Lexington Press, S. 130-147.

Berry, J. W. (2001): Contextual studies of cognitive adaptation. In: Collis, J. M. / Messick, S. (Hrsg.): *Intelligence and personality: Bridging the gap in theory and measurement*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, S. 319-333.

Berry, J. W. / Poortinga, Y. H. / Segall, M. H. / Dasen, P. R. (2002): *Crosscultural psychology: Research and applications*. New York: Cambridge University Press.

Brett, J. M. / Tinsley, C. H. / Janssens, M. / Barsness, Z. I. / Lytle, A. L. (1997): New approaches to the study of culture in industrial/organizational psychology. In: Earley, P. C. / Erez, M. (Hrsg.): *New perspectives on industrial/organizational psychology*. San Francisco: The New Lexington Press, S. 75-129.

Byrne, B. M. / Campbell, T. L. (1999): Cross-cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure: A look beneath the surface. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 30(5), S. 555-574.

Byrne, B. M. / Shavelson, R. J. (1987): Adolescent self-concept: Testing the assumption of equivalent structure across gender. *American Educational Research Journal* 24(3), S. 365-385.

Byrne, B. M. / Shavelson, R. J. / Muthén, B. (1989): Testing for the equivalence of factor covariance and mean structures: The issue of partial measurement invariance. *Psychological Bulletin* 105(3), S. 456-466.

Byrne, B. M. / Watkins, D. (2003): The issue of measurement invariance revisited. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 34(2), S. 155-175.

Cheung, G. W. / Rensvold, R. B. (2000): Assessing extreme and acquiescence response sets in cross-cultural research using structural equations modeling. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 31(2), S. 187-212.

Child, J. (1981): Culture, contingency and capitalism in the cross-national study of organizations. In: Staw, B. M. / Cummings, L. L. (Hrsg.): *Research in Organizational Behavior (Band 3)*. Greenwich: JAI Press Inc, S. 303-356.

Cook, T. D. / Campbell, D. T. (1979): *Quasi-experimentation: Design and analysis issues for field settings*. Chicago: Rand McNally.

Drasgow, F. (1984): Scrutinizing psychological tests: Measurement equivalence and equivalent relations with external variables are the central issues. *Psychological Bulletin* 95(1), S. 134-135.

Drasgow, F. (1987): Study of the measurement bias of two standardized psychological tests. *Journal of Applied Psychology* 72(1), S. 19-29.

Drasgow, F. / Kanfer, R. (1985): Equivalence of psychological measurement in heterogeneous populations. *Journal of Applied Psychology* 70(4), S. 662-680.

Drenth, P. J. D. / Groenendijk, B. (1998): Organizational psychology in a crosscultural perspective. In: Drenth, P. J. D. / De Wolff, C. J. / Thierry, H. (Hrsg.): *A Handbook of Work and Organizational Psychology: Organizational Psychology (Band 4)*. Hove: Psychology Press.

Gelfand, M. J. / Nishii, L. H. / Ohbuchi, K. I. / Fukuno, M. (2001): Cultural influences on cognitive representations of conflict: Interpretations of conflict episodes in the United States and Japan. *Journal of Applied Psychology* 86(6), S. 1059-1074.

Gelfand, M.J. / Nishii, L. H. / Raver, J. L. (2006): On the nature and importance of cultural tightness-looseness. *Journal of Applied Psychology* 91(6), S. 1225-1244.

Gelfand, M. J. / Raver, J. L. / Ehrhart, K. H. (2002): Methodological issues in cross-cultural organizational research. In: Rogelberg, S. G. (Hrsg.): *Handbook of research methods in industrial and organizational psychology*. Malden, MA: Blackwell Publishers, S. 216-246.

Georgas, J. / Berry, J. W. (1995): An ecocultural taxonomy for cross-cultural psychology. *Cross-Cultural Research: The Journal of Comparative Social Science* 29(2), S. 121-157.

Georgas, J. / van de Vijver, F. J. R. / Berry, J. W. (2004): The ecocultural framework, ecosocial indices, and psychological variables in crosscultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 35(1), S. 74-96.

Haire, M. / Ghiselli, E. F. / Porter, L. W. (1966): *Managerial thinking: An international study*. New York: Wiley.

Hatrup, K. / Mueller, K. / Aguirre, P. (2008): An evaluation of the cross-national generalizability of organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 8(2), S. 219-240.

Hatrup, K. / Mueller, K. / Joens, I. (2007): The effects of nations and organisations on work value importance: A cross-cultural investigation. *Applied Psychology: An International Review* 56(3), S. 479-499.

Herrmann, T. (1991): *Lehrbuch der empirischen Persönlichkeitsforschung*. Göttingen : Hogrefe.

Herskovits, M. J. (1948): *Man and his work: The science of cultural anthropology*. New York: Knopf.

Hofer, S. M. / Horn, J. L. / Eber, H. W. (1997): A robust five-factor structure of the 16-PF: Strong evidence from independent rotation and confirmatory factorial invariance procedures. *Personality & Individual Differences* 23(2), S. 247-269.

Hofstede, G. (1980): *Culture's consequences: International differences in workrelated values*. Beverly Hills: Sage Publications.

Hofstede, G. (1983): National Cultures Revisited. *Behavior Science Research* 18(4), S. 285-305.

Hofstede, G. (2001): *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

House, R. J. / Hanges, P. J. / Javidan, M. / Dorfman, P. W. / Gupta, V. (2004): *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

House, R. J. / Wright, N. S. / Aditya, R. N. (1997): Cross-cultural research on organizational leadership: A critical analysis and a proposed theory. In: Earley, P. C. / Erez, M. (Hrsg.): *New perspectives on industrial/organizational psychology*. San Francisco: The New Lexington Press, S. 535-625.

Hui, C. H. / Triandis, H. C. (1985): Measurement in cross-cultural psychology. A review and comparisons of strategies. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 16(2), S. 131-152.

Kagitçibasi, C. / Poortinga, Y. H. (2000): Cross-cultural psychology: Issues and overarching themes. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 31(1), S. 129-147.

Kelley, L. / Whatley, A. / Worthley, R. (1987): Assessing the effects of culture on managerial attitudes: A three-culture test. *Journal of International Business Studies* 18(2), S. 17-31.

Kroeber, A. L. / Kluckhohn, C. (1952): *Culture: A critical review of concepts and definitions*. Cambridge, MA: Peabody Museum.

Lebo, R. B. / Harrington, T. F. (1995): Work values similarities among students from six countries. *Career Development Quarterly* 43(4), S. 350-362.

Little, T. D. (1997): Mean and covariance structures (MACS) analyses of crosscultural data: Practical and theoretical issues. *Multivariate Behavioral Research* 32(1), S. 53-76.

Lytle, A. L. / Brett, J. M. / Barsness, Z. I. / Tinsley, C. H. / Janssens, M. (1995): A paradigm for confirmatory cross-cultural research in organizational behavior. *Research in Organizational Behavior* 1995(17), S. 167-214.

McCrae, R. R. / Costa, P. T. (1987): Validation of the five factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology* 52(1), S. 81-90.

Murdock, G. P. (1966): Cross-Cultural Sampling. *Ethnology* 5(1), S. 97-114.

MOW International Research Team (1987): *The meaning of working*. London: Academic Press.

Müller, K. (2006). *Kulturelle Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit: Eine multinationale Untersuchung*. Taunusstein: Driesen Verlag.

Neghandi, A. R. (1983): Cross-cultural management research: Trends and future directions. *Journal of International Business Studies* 14(2), S. 17-28.

Ricks, D. A. / Toyne, B. / Martinez, Z. (1990): Recent developments in international management research. *Journal of Management* 16(2), S. 219-253.

Riordan, M. C. / Vandenberg, R. J. (1994): A central question in cross-cultural research: Do employees of different cultures interpret work-related measures in an equivalent manner? *Journal of Management* 20(3), S. 643-671.

Schaffer, B. S. / Riordan, C. M. (2003): Cross-cultural methodologies for organizational research: A best practice approach. *Organizational Research Methods* 6(2), S. 169-207.

Schwartz, S. H. (1994): Beyond individualism-collectivism: New cultural dimensions of values. In: Kim, U. / Triandis, H. C. / Kagitçibasi, C. / Choi, S. C. / Yoon, G. (Hrsg.): *Individualism and collectivism: Theory, method and applications*. Newbury Park, CA: Sage Publications, S. 85-119.

Shapiro, D. L. / von Glinow, M. A. / Xiao, Z. (2007): Toward polycontextually sensitive research methods. *Management and Organization Review* 3(1), S. 129-152

Sekaran, U. (1983): Methodological and theoretical issues and advancement in cross-cultural research. *Journal of International Business Studies* 14(2), S. 61-73.

Sirota, D. / Greenwood, J. M. (1971): Understand your overseas work force. *Harvard Business Review* 49(1), S. 53-60.

Smith, P. B. (1992): Organizational behaviour and national cultures. *British Journal of Management* 3(1), S. 39-51.

Smith, P. B. / Dugan, S. / Trompenaars, F. (1996): National culture and the values of organizational employees: A dimensional analysis across 43 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 27(2), S. 231-264.

Spector, P. E. / Cooper, C. L. / Sparks, K. (2001): An international study of the psychometric properties of the Hofstede Values Survey Module 1994: A comparison of individual and country/province level results. *Applied Psychology: An International Review* 50(2), S. 269-281.

Steenkamp, J.-B. E. M. / Baumgartner, H. (1998): Assessing measurement invariance in cross-national consumer research. *Journal of Consumer Research* 25(1), S. 78-90.

Super, D. E. / Šverko, B. (1995): *Life roles, values, and careers: International findings from the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass.

Triandis, H. C. (1980): Introduction to handbook of cross-cultural psychology. In: Triandis, H. C. / Brislin, R. W. (Hrsg.): *Handbook of cross-cultural psychology: Perspectives (Band 1)*. Boston: Allyn and Bacon, Inc, S. 1-14.

Triandis, H. C. (1994): Cross-cultural industrial and organizational psychology. In: Triandis, H. C. / Dunnette, M. D. / Hough, L. M. (Hrsg.): *Handbook of industrial and organizational psychology (Band 4)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, S. 103-172.

Tsui, A. / Nifadkar, S. / Ou, A. Y. (2007): Cross-national, cross-cultural organizational behavior research: Advances, gaps, and recommendations. *Journal of Management* 33(3), S. 426-478.

Tsui, A. S. / Song, L. J. / Yan, J. Y. (2007): Organizational culture and employee responses in Hong Kong schools: Comparing dimensional and configuration Approaches. In: Neider, L., / Schriesheim, C. (Hrsg.): *Research In management: International perspectives*, Vol. 6, Charlotte, NC: Information Age Publishing.

van de Vijver, F. J. R. / Leung, K. (1997): *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

van de Vijver, F. J. R. / Leung, K. (2000): Methodological issues in psychological research on culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 31(1), S. 33-51.

van de Vijver, F. J. R. / Poortinga, Y. H. (1997): Towards an integrated analysis of bias in cross-cultural assessment. *European Journal of Psychological Assessment* 13(1), S. 29-37.

