

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
1.1 Hinführung zum Thema	1
1.2 Emergenter Fokus der Arbeit	5
1.3 Aufbau der Arbeit	9
2 Stand der Forschung	13
2.1 Kultur und Interkulturalität verstehen	13
2.2 Genese und Entwicklung der Forschung zu multikulturellen Individuen	19
2.2.1 Definition bi- und multikultureller Individuen	20
2.2.2 Ursprung und Kritik an Akkulturationsstrategien	26
2.2.3 Bikulturelle Typen und Entwicklungslinien	31
2.2.4 Dynamische und multidimensionale Ansätze	36
2.3 Multikulturelle Individuen in Organisationen	41
2.3.1 Konstruktives Interkulturelles Management als Forschungsperspektive	42
2.3.2 Kompetenzen multikultureller Personen	46
2.3.2.1 Kognitive Kompetenz	48
2.3.2.2 Kommunikative Kompetenz	52
2.3.2.3 Kreative Kompetenz	55
2.3.3 Rollen und Funktionen multikultureller Individuen	58
2.3.3.1 Brücken bauen	58
2.3.3.2 Global führen	61
2.3.3.3 Teams fördern	65
2.3.4 Kontext und Umwandlung individueller Potenziale in organisationale Ressourcen	69

2.4	Abgrenzung zur Migrationsforschung	73
2.5	Forschungslücken	77
2.5.1	Analyselevel und Rolle von Kultur	78
2.5.2	Methodisches Vorgehen	80
2.5.3	Theoretischer Rahmen mit Kompetenzen und Auswirkungen	83
2.5.4	Kontextfaktoren und Umwandlung individueller Potenzialen in organisationale Ressourcen	84
2.5.5	Konstruktives Interkulturelles Management und Praxisrelevanz	85
3	Theoretisch-konzeptueller Rahmen	93
3.1	Integriertes Modell multikultureller Individuen in Organisationen	93
3.2	Routine Dynamics als Inspirationsquelle	101
3.2.1	Genese und Entwicklung der Routinentheorie	101
3.2.1.1	Traditionelle Routinentheorie	102
3.2.1.2	Vom Dualismus zur Dualität	104
3.2.1.3	Praxis- und Strukturationstheorie	107
3.2.2	Grundelemente der dynamischen Auffassung organisationaler Routinen	113
3.2.2.1	Agency, Ostensive und Performative	114
3.2.2.2	Veränderbarkeit von Routinen	117
3.2.2.3	Routinen im Kontext	120
3.3	Interkulturelles Management und Routine Dynamics: Zusammenführung und spezifische Forschungsfragen	123
3.3.1	Routinen in der Interkulturellen Managementforschung	124
3.3.2	Kultur in den Routine Dynamics	127
3.3.3	Komplementaritäten und spezifische Forschungsfragen	130
4	Forschungsdesign	135
4.1	Wissenschaftstheoretische Grundlagen	135
4.1.1	Burrell und Morgan: Ontologischer Ausgangspunkt	136
4.1.2	Deetz und Romani: Epistemologischer Ausgangspunkt und Übertrag auf die Interkulturelle Managementforschung	141
4.1.3	Einordnung der vorliegenden Arbeit: Interpretatives Paradigma	146

4.2	Grounded Theory: Ontologie, Epistemologie und Methodologie	149
4.2.1	Genese der Grounded Theory	149
4.2.2	Grundpfeiler der Grounded Theory	154
4.2.2.1	Emergenz	154
4.2.2.2	Konstanter Vergleich	156
4.2.2.3	Theoretisches Sampling	158
4.2.3	Einordnung der vorliegenden Arbeit: Konstruktivistische und Reflexive Grounded Theory	162
4.3	Darlegung des eigenen Forschungsprozesses: Auf dem Weg zur Grown Case-based Theory	170
4.3.1	Forschungslogik und Ablauf des Forschungsprozesses	171
4.3.1.1	Erster Entwicklungsabschnitt: Entdecken der Kernkategorie	173
4.3.1.2	Zweiter Entwicklungsabschnitt: Erstellen eines Drei-Phasen-Modells	175
4.3.1.3	Dritter Entwicklungsabschnitt: Erreichen höherer Abstraktionsebenen	177
4.3.1.4	Gütekriterien qualitativer Forschung	180
4.3.1.5	Grown Case-based Theory: Grounded Theory und qualitative Fallstudien	186
4.3.2	Datenerhebung	192
4.3.2.1	Vier Fallstudien	194
4.3.2.2	Leitfadengestützte semi-strukturierte Interviews	195
4.3.2.3	Interview-Sample	197
4.3.2.4	Weitere Datenquellen	202
4.3.2.5	Sozio-historischer Kontext der Studie	204
4.3.3	Datenaufbereitung und -analyse	205
4.3.3.1	Initiales Kodieren	206
4.3.3.2	Fokussiertes Kodieren und Memos	209
4.3.3.3	Theoretisches Kodieren	212
4.4	Zusammenfassung und ex post-Reflexivität über das Forschungsdesign	214
5	Ergebnisdarstellung	219
5.1	Identifizierung von organisationalen Routinen	220
5.2	Dynamisches Drei-Phasen-Modell	223

5.2.1	Erste Phase: Agency der multikulturellen Individuen	226
5.2.2	Zweite Phase: Interkulturelle Aushandlung im Team	227
5.2.3	Dritte Phase: Neue Umsetzung der Routinen und organisationale Auswirkung	230
5.3	Organisationaler Kontext von ACE und SPA als kulturelle Ressource	233
5.3.1	ACE: Verinnerlichte Multikulturalität im Alltag	233
5.3.1.1	Kontextfaktoren für die Förderung von Wandel	234
5.3.1.2	Kontextfaktoren für die Förderung von Stabilität	238
5.3.2	SPA: Familienunternehmen im Wachstum	241
5.3.2.1	Kontextfaktoren für die Förderung von Wandel	242
5.3.2.2	Kontextfaktoren für die Förderung von Stabilität	245
5.3.3	Vergleich der organisationalen Kontexte von ACE und SPA	249
5.3.3.1	Sub-organisationale und organisationale Ebene	249
5.3.3.2	Trans-organisationale Ebene	250
5.3.3.3	Supra-organisationale Ebene	252
5.3.3.3.1	(Deutsche) Luft- und Raumfahrtbranche	252
5.3.3.3.2	Deutsche Nationalkultur	256
5.4	Mikroprozesse der Gestaltung organisationaler Routinen durch multikulturelle Individuen	264
5.4.1	Erste Phase: Agency der multikulturellen Individuen	266
5.4.1.1	Ineffizienzen erkennen	266
5.4.1.1.1	ACE	267
5.4.1.1.2	SPA	272
5.4.1.2	Möglichkeiten entdecken	277
5.4.1.2.1	ACE	277
5.4.1.2.2	SPA	278
5.4.1.3	Konstanter Vergleich der ersten Phase zwischen ACE und SPA	281

5.4.2 Zweite Phase: Interkulturelle Aushandlung im Team	283
5.4.2.1 ACE: Harmonische Aushandlungen	285
5.4.2.1.1 Akzeptanz	285
5.4.2.1.2 Kompromiss einer Seite	288
5.4.2.1.3 Treffen in der Mitte	290
5.4.2.1.4 Neu für beide Seiten	292
5.4.2.2 SPA: Angespannte Aushandlungen	296
5.4.2.2.1 Kompromiss einer Seite	296
5.4.2.2.2 Treffen in der Mitte	300
5.4.2.2.3 Neu für beide Seiten	304
5.4.2.2.4 Exit	307
5.4.2.3 Konstanter Vergleich der zweiten Phase zwischen ACE und SPA	309
5.4.3 Dritte Phase: Neue Umsetzung der Routinen und organisationale Auswirkung	315
5.4.3.1 Neue Umsetzung der Routinen	316
5.4.3.2 Organisationale Auswirkungen	322
5.4.4 Konstanter Vergleich der Kontexteinflüsse zwischen ACE und SPA	328
5.5 Theoretisches Sampling und Konstanter Vergleich: Organisationen BER und RAT	330
5.5.1 BER: Zwischen lokaler und internationaler Realität	331
5.5.1.1 Organisationaler Kontext von BER	332
5.5.1.1.1 Sub-organisationale und organisationale Ebene	332
5.5.1.1.2 Trans- und supra-organisationale Ebene	336
5.5.1.2 Mikroprozesse bei BER	340
5.5.1.2.1 International eingesetzte Berater	340
5.5.1.2.2 Kollegen vor Ort im Raum München	343
5.5.1.2.3 Interaktion mit der Muttersgesellschaft	346
5.5.2 RAT: Mentalität eines „Start-ups“ im Kreislauf der Abhängigkeit	350

5.5.2.1	Organisationaler Kontext von RAT	351
5.5.2.1.1	Sub-organisationale und organisationale Ebene	351
5.5.2.1.2	Trans- und supra-organisationale Ebene	356
5.5.2.2	(Keine) Mikroprozesse bei RAT	360
5.6	Fallübergreifender Vergleich ACE, SPA, BER und RAT	366
6	Diskussion	373
6.1	Zentrale Ergebnisse: Gestaltung organisationaler Routinen durch multikulturelle Individuen	373
6.2	Rolle kulturellen Repertoires multikultureller Individuen	375
6.2.1	Kulturbasierte Kreativität und Vereinen von Gegensätzen	375
6.2.2	Strukturelles Boundary Spanning, Nudging und proaktives Boundary Shaking	379
6.2.3	Durchhaltevermögen, Geduld und Überzeugungskraft multikultureller Führungskräfte	382
6.3	Rolle interkultureller Aushandlung im Team	384
6.3.1	Besondere Aushandlung und Auswirkung von Essen, Humor und Sprache	384
6.3.2	Interkulturelles Lernen und Kompetenzentwicklung	385
6.3.3	Kollektive Identitätskonstruktion	387
6.4	Rolle kultureller Ressourcen des organisationalen Kontexts	389
6.4.1	Mono- und multikulturelle Kontexte	390
6.4.2	Stufenmodell multikultureller Organisationsentwicklung	391
6.4.3	Umwandlung von Potenzialen in Ressourcen	393
7	Schlussbetrachtung	399
7.1	Praktischer Beitrag	399
7.2	Methodischer Beitrag	401
7.3	Theoretischer Beitrag	405
7.4	Limitationen und Implikationen für zukünftige Forschung	407
Bibliographie		415