

Inhalt

Geleitwort.....	9
Vorwort und Danksagung.....	11
Einleitung.....	13
A Theoretischer Rahmen.....	18
A-1 Interkulturelle Handlungskompetenz und berufliche Kompetenzentwicklung....	18
A-2 Das Selbstkonzept: Begriffsbestimmung und Grundannahmen	22
A-3 Das Selbstkonzept in der Handlungsorganisation.....	28
A-3.1 „Funktionen“ des Selbstsystems	31
A-3.1.1 Selbstkonzept in der Personenwahrnehmung.....	31
A-3.1.2 Identität und Führung.....	34
A-3.1.3 Selbstkonzept und Motivation im Arbeitsprozeß.....	38
A-4 Entwicklung des Selbstkonzepts.....	40
A-5 Wertesystem und Kultur	44
A-6 Interkulturelle Forschung zu Selbstkonzepten.....	48
A-6.1 Allgemeine psychologische Beschreibungsansätze kulturell bedingter Variationen.....	48
A-6.2 Spezielle Befunde im thematischen Kontext	50
A-7 Möglichkeiten der Erfassung von Selbstkonzepten	53
A-7.1 Kurzüberblick.....	53
A-7.2 Das Selbstkonzept-Gitter von Orlik	54
A-7.2.1 Beschreibung des Verfahrens.....	54
A-7.2.2 Zur Datenerhebung	56
A-7.2.3 Was liefert die Datenanalyse?	59
A-7.2.4 Vorteile und Nachteile der Methode	60
A-7.2.5 Argumente für den Einsatz des Verfahrens	62
A-7.3 Fragestellungen für eine empirische Untersuchung	65
B Empirische Untersuchung.....	67
B-1 Untersuchungsdesign und Rahmenbedingungen	67
B-2 Zur Stichprobe	67
B-3 Methodische Umsetzung.....	69
B-3.1 Zur Auswahl der Rollenpersonen.....	70

B-3.2 Zur Instruktion	70
B-3.3 Zur Analyse der Daten	71
B-3.3.1 Zur Koordinatendarstellung nach Orlik	71
B-3.3.2 Zur inhaltsanalytischen Auswertung der Griddaten nach Orlik	72
B-3.3.3 Zur statistischen Auswertung: Unterschiede in der zentralen Tendenz	76
B-3.3.4 Zur Deskription intragruppaler Verdichtungen: Selbstorganisierende Karten im Einsatz	77
B-4 Resultate	79
B-4.1 Einzelfalldarstellung: Interpretationen zu Herrn X	79
B-4.2 Gruppenvergleiche zu den vorgegebenen Personenkonzepten	83
B-4.2.1 Zu den Konzepten „Real- und Idealselbst“	84
B-4.2.2 Zum Konzept der „Privatperson“	89
B-4.2.3 Zum Konzept des „Mitarbeiters“	93
B-4.2.4 Zum Konzept „akzeptierter Vorgesetzter“	96
B-4.2.5 Zum Konzept „nichtakzeptierter Vorgesetzter“	99
B-4.2.6 Zum Konzept „typischer schlechter Kollege“	102
B-4.2.7 Zum Konzept „erfolgreicher Manager“	105
B-4.2.8 Zum Konzept „Freund“	108
B-4.2.9 Zum Konzept „glückliche Person“	110
B-4.2.10 Zum Konzept „hilfsbedürftige Person“	113
B-4.2.11 Zum Konzept „osteuropäischer Manager“	116
B-4.2.12 Chinesische Selbst- versus britische Fremdwahrnehmung	119
B-4.2.13 Britische Selbst- versus chinesische Fremdwahrnehmung	121
B-4.2.14 Chinesische Sicht auf west- und osteuropäische Manager	122
B-4.2.15 Britische Sicht auf chinesische und osteuropäische Manager	125
B-4.3 Ergebnisse zur Verwendbarkeit der Methode	128
C Diskussion und Implikationen	131
C-1 Erkenntnisse aus der Hypothesenprüfung	131
C-2 Erkenntnisse und Implikationen für die Selbstkonzeptforschung	133
C-3 Zuordnung und Güte der Untersuchung	134
C-3.1 „Typen“ interkultureller Forschung	134
C-3.2 Methodische Konzepte interkultureller Forschung	136
C-3.2.1 Zur Äquivalenz	137
C-3.2.2 Zum Bias	139
C-4 Kritische Auseinandersetzung mit der methodischen Umsetzung	141
C-4.1 Zum Vorgehen in der Inhaltsanalyse	141
C-4.2 Kritik zu CLUSTERMAP	142
C-5 Einige Implikationen für die Praxis	142

D Verzeichnisse	150
Abbildungsverzeichnis	150
Tabellenverzeichnis	151
Literaturverzeichnis	153
E Anhänge	167
E-1 Erhebungsbogen zum Selbstkonzept (chinesische Version)	167
E-2 Erhebungsbogen zum Selbstkonzept von Herrn X	168
E-3 Semantischer Atlas 1: Darstellung der Wortfelder	169
E-4 Semantischer Atlas 2: Erweiterte Wortfelder	172
E-5 Semantischer Atlas 3: Alphabetische Darstellung der Wortfelder	174