

Interkulturelle Kompetenz und Migration – eine empirische Untersuchung zu Einflussfaktoren des interkulturellen Erfolgs

Petia GENKOVA

*Fakultät der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Hochschule Osnabrück
Caprivistr. 30 A, D-49076 Osnabrück*

Kurzfassung: Ziel der Studie war die Erfassung der Zusammenhänge zwischen ausgewählten Erfolgsprädiktoren und Erfolgsgrößen von Auslandsentsendungen. Zur Beantwortung dieser Frage wurden soziale Identität, interkulturelle Kompetenz und Ausländerfeindlichkeit bei 535 Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen erfasst. Es zeigt sich, dass Personen, die durch Auslandserfahrung mit verschiedenen interkulturellen Überschneidungssituationen konfrontiert wurden, höhere *Offenheit* und *Emotionale Stabilität* aufweisen. Der Einfluss der Auslandserfahrung auf die interkulturelle Effektivität und Ausländerfeindlichkeit wird durch die Ausprägung der sozialen Identität moderiert. Neben einer interkulturell effektiven Persönlichkeit sind somit vorausgehende Auslandserfahrungen für die Interkulturelle Kompetenz wichtig.

Schlüsselwörter: Interkulturelle Kompetenzen, Migration, Auslandsaufenthalt, Persönlichkeit

1. Einleitung

Angesichts tiefgreifender sozialer und ökonomischer Veränderungen in den letzten Jahrzehnten sind sowohl Gesellschaft als auch Organisationen gegenwärtig durch eine zunehmende Heterogenisierung geprägt. Entwicklungen, die in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle spielen, sind der demographische Wandel und die fortschreitenden Globalisierungsprozesse. In diesem Kontext werden Auslandsaufenthalte immer wichtiger für die Kompetenzförderung und Persönlichkeitsentwicklung, um mit den Herausforderungen der Diversität umgehen zu können.

Auslandsstudium und Auslandspraktika, längere Auslandsaufenthalte, Belege für erfolgreiche Abschlüsse im Ausland, alles das wird von Organisationen begrüßt und als Schlüssel für interkulturelle Kompetenz und Diversity-Förderung angesehen.

Um die Bedeutung interkultureller Kompetenz in von Diversität geprägten, Interaktionssituationen zu verdeutlichen, ist eine Betrachtung der Zusammenhänge von Kultur, Interkulturalität und Interkultureller Kompetenz hilfreich.

Kultur wird gemeinhin als ein universelles Orientierungssystem bezeichnet, welches sich auf Gesellschaft, Organisationen und Gruppen beziehen kann (Thomas, 1993). Die interkulturelle Kompetenz beschreibt die Fähigkeit, eine erfolgreiche Kommunikation mit Angehörigen fremder Kulturen führen zu können (Thomas, 2003, vgl. Genkova, 2008; Deardorff, 2006). Relevante Merkmale für die interkulturelle Kompetenz sind beispielsweise Einfühlungsvermögen, Akzeptanz anderer und die Fähigkeit, Perspektiven zu wechseln. Besonders wertvoll sind ist die interkulturelle Kompetenz bei der effektiven Kommunikation mit Angehörigen aus

fremden Kulturen. Gleichzeitig erleichtert dies auch den Aufbau von guten Beziehungen zu Angehörigen aus Gastkulturen.

2. Methodik

Die allgemeine Fragestellung der Studie zielt auf die Wechselwirkung und Zusammenhänge zwischen ausgewählten Erfolgsprädiktoren und Erfolgsgrößen von Auslandsentsendungen in der Zielgruppe deutscher Expatriates ab. Die konkreten Hypothesen sehen wie folgend aus:

Hypothese 1: Personen, die schon längere Auslandsaufenthalte absolviert haben, weisen höhere Merkmalsausprägungen für interkulturelle Kompetenz auf, als Personen, die noch keinen längeren Auslandsaufenthalt erlebt haben.

Hypothese 2: Die interkulturelle Kompetenz sagt eine niedrige Ausländerfeindlichkeit voraus.

Hypothese 3: Die soziale Identität des Individuums moderiert den Zusammenhang zwischen den Merkmalsausprägungen für interkulturelle Kompetenz und Ausländerfeindlichkeit. Bei polyzentrischer sozialer Identität ist der Einfluss der hohen Merkmalsausprägungen für interkulturelle Kompetenz auf die Einstellung gegenüber Ausländern größer.

Um die soziale Identität zu messen, wurde eine adaptierte Version der Skala (Wenzel et al., 2003) der sozialen Identität von Orth et al. (1996) benutzt. Die interkulturelle Kompetenz wurde mithilfe des Multicultural Personality Questionnaire von van der Zee und van Oudenhoven (2000) erfasst. Die Ausländerfeindlichkeit wurde über die Skala von Strobl & Kuehnel (2000) erhoben.

Insgesamt nahmen 535 Studierende aus verschiedenen Fachrichtungen an der Studie teil. Davon waren 340 weiblich und 195 männlich, 405 Personen wurden in Deutschland geboren und 130 Teilnehmer haben einen Migrationshintergrund. Die Altersspanne in der Stichprobe lag bei 19 bis 29 Jahren ($M=21.2$, $SD=3.02$).

3. Ergebnisse

Zur Prüfung der Hypothese 1 erfolgt eine Betrachtung der Unterschiede der Mittelwerte bei den Merkmalen interkultureller Effektivität für verschiedene Kriterien von Auslandserfahrung. Es zeigt sich, dass die Merkmale *Offenheit* und *Emotionale Stabilität* eine Unterscheidung zwischen Personen mit und ohne Auslandserfahrung zulassen. Personen mit Auslandserfahrung, die bereits mit verschiedenen interkulturellen Überschneidungssituationen konfrontiert wurden, sind demzufolge offener und aufgeschlossener als diejenigen, die noch keinen längeren Auslandsaufenthalt vorzuweisen haben. Interessanterweise ist die emotionale Stabilität wiederum bei denjenigen Personen, die noch keinen vorherigen Auslandsaufenthalt absolviert haben, höher ausgeprägt.

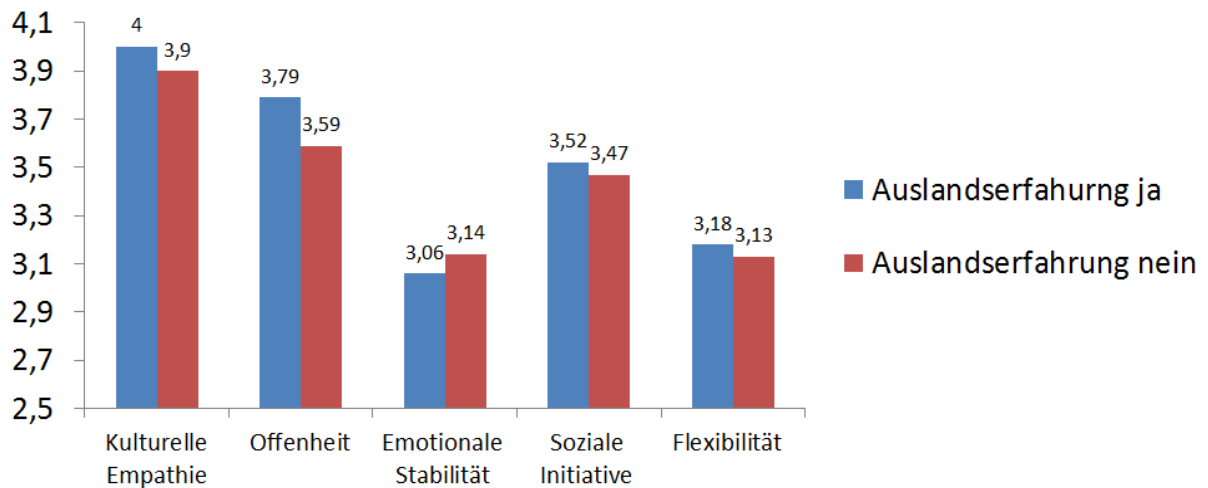


Abbildung 1: Hypothese 1 in den Merkmalen Offenheit ($F=3.212$; $p<0.001$) und emotionale Stabilität ($F=1.340$; $p<0.001$) unterschieden sich die Gruppen signifikant voneinander

Tabelle 1: Hypothese 2

	Kulturelle Empathie	Offenheit	Emotionale Stabilität	Soziale Initiative	Flexibilität
Ausländerfeindlichkeit	$\beta=-.107$ n.s.	$\beta=-.209$ $p<.05$	$\beta=.254$ $p<.01$	$\beta=.273$ $p<.01$	$\beta=-.397$ $p<.001$

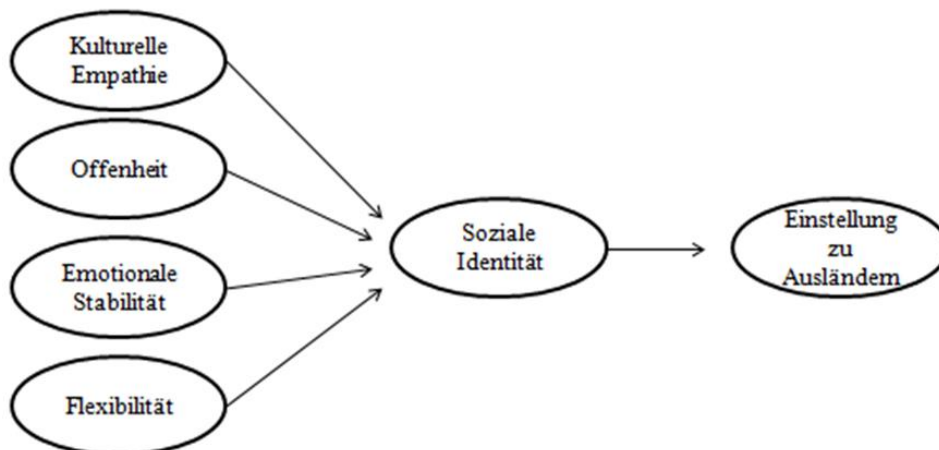


Abbildung 2: Hypothese 3

Chi-Quadrat = 1.237; $df = 1$; $p = .266$; CFI = .978; RMSEA = .053 ($L090 = .000$; $HI90 = .303$)

Bei der Hypothese 2 wird angenommen, dass der bestehende Zusammenhang zwischen Merkmalen interkultureller Effektivität und Ausländerfeindlichkeit durch die Ausprägung der sozialen Identität beeinflusst wird.

Das Strukturgleichungsmodell, welches den Zusammenhang zwischen einer interkulturell effektiven Persönlichkeit, sozialer Identität und Ausländerfeindlichkeit näher spezifiziert, zeigt, dass der Einfluss der Merkmale *Offenheit*, *Flexibilität*, *Kulturelle Empathie* und *Emotionale Stabilität* auf die Einstellung zu Personen mit Migrationshintergrund durch die Ausprägung der sozialen Identität beeinflusst wird. Bei Individuen, deren soziale Identität polyzentrisch ausgeprägt ist, ist der Zusammenhang zwischen den genannten Merkmalen interkultureller Effektivität und einer positiven Einstellung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund entsprechend größer als bei Personen mit einer ethnozentrischen sozialen Identität. Bei der ethnozentrischen sozialen Identität haben die Merkmalsausprägungen interkultureller Effektivität einen geringeren Einfluss auf die vorhandene Ausländerfeindlichkeit. Interessant ist, dass auch das Merkmal *Emotionale Stabilität*, welches ursprünglich auf eine eher ausländerfeindliche Einstellung hindeutete, im Zusammenhang mit einer polyzentrischen sozialen Identität eine positive Einstellung gegenüber Ausländern vorhersagt. Für das Merkmal *Soziale Initiative* bestätigt sich das Modell nicht. (Chi-Quadrat = 1.237; df = 1; p = .266; CFI = .978; RMSEA = .053 (L090 = .000; HI90 = .303).

Bei Personen mit einer polyzentrischen sozialen Identität ist der Zusammenhang zwischen den Merkmalen interkultureller Kompetenz und einer positiven Einstellung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund größer. Im Gegensatz dazu hat bei Personen mit einer ethnozentrischen Identität die interkultureller Kompetenz einen geringeren Einfluss auf die vorhandene Ausländerfeindlichkeit.

Ziel der vorgestellten Studie war es, einen Überblick zu Bedeutungs- und Wirkungszusammenhängen interkultureller Kompetenz, welche im Diversity-Kontext relevant sind, zu geben. Insgesamt bestätigte sich, dass bestimmte Merkmale einer interkulturell effektiven Persönlichkeit durch Auslandserfahrung beeinflusst werden und, unter Berücksichtigung der sozialen Identität, die Einstellung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund voraussagen.

Es zeigte sich, dass offene, aufgeschlossene Personen häufiger bereits einen oder mehrere Auslandsaufenthalte erlebt haben. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass sich Personen mit diesen Merkmalen häufiger dafür entscheiden, für eine Zeit im Ausland zu leben. Das Merkmal *Offenheit* bestimmt dementsprechend bereits die Motivation für einen Auslandsaufenthalt. Darüber hinaus ist in Betracht zu ziehen, dass die betreffenden Personen durch ihre Auslandserfahrung tatsächlich offener und aufgeschlossener werden. Zwar handelt es sich bei den Merkmalen interkultureller Effektivität um tendenziell stabile Persönlichkeitsmerkmale, die sich innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums in der Regel kaum ändern, jedoch kann ein Auslandsaufenthalt ein einschneidendes Lebensereignis darstellen, das eine Persönlichkeitsentwicklung durch vielfältige interkulturelle Kontaktsituationen begünstigt. Eine Veränderung des Merkmals *Offenheit* durch interkulturelle Erfahrungen im Ausland wird gestützt durch die bereits erwähnte Studie zur Persönlichkeitsentwicklung bei Auslandsaufenthalten von Zimmermann und Neyer (2013). Auch in ihrer empirischen Studie unter 1134 Studierenden zeigte sich eine Veränderung dieser Persönlichkeitsdimension bei Auslandsaufenthalten während des Studiums. Nach Roberts, Caspi und Moffitt (2003) kommt als Erklärung auch eine Kombination aus Motivation und Persönlichkeitsentwicklung in Frage. Sie konnten in einer Studie mit 910 jungen Erwachsenen nachweisen, dass diejenigen Persönlichkeitsfaktoren, die eine Person für eine bestimmte Arbeitserfahrung motivieren, auch oft diejenigen sind, die sich durch diese Erfahrungen am meisten

weiterentwickeln: "[...] the traits that people already possess will be deepened and elaborated by trait-correlated experiences" (Roberts et al. 2003, S. 592).

Überraschend war die geringere Ausprägung des Merkmals *Emotionale Stabilität* bei Personen mit Auslandserfahrung im Vergleich zu denjenigen, die noch keinen Auslandsaufenthalt erlebt haben. Als Ursache ist denkbar, dass sich eine Person hypothetisch dann größere Fähigkeiten zuschreibt als sie tatsächlich in der Praxis aufweist, wenn sie noch nicht mit belastenden Situationen konfrontiert wurde. So ist eine Person, die noch nicht im Ausland gelebt hat, bisher möglicherweise weniger stressreichen und emotional belastenden Situationen ausgesetzt gewesen und schätzt ihre emotionale Stabilität somit stärker ein, als eine Person, die kulturell bedingte Unsicherheit bereits erlebt hat und sich daher diesbezüglich auch Schwächen zuschreibt. Die Schlussfolgerung wäre, dass sich die persönliche Einschätzung der eigenen emotionalen Stabilität durch einen Auslandsaufenthalt verändert. Es ist denkbar, dass die Konfrontation mit einer fremden Kultur, ohne entsprechende Vorbereitung, zu einem Kulturschock geführt hat, welcher Stress und eine emotionale Verunsicherung, die nicht überwunden werden konnte, ausgelöst hat. Die Folge ist eine langfristige Verringerung der emotionalen Stabilität.

Da sich Personen mit Auslandserfahrung durch eine stärkere Ausprägung des Merkmals *Offenheit* auszeichnen und dieses Merkmal in direktem Zusammenhang zu einer toleranten, positiven Einstellung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund steht, sollte beruflichen Auslandsaufenthalten im Rahmen von Diversity Management eine zentrale Bedeutung beigemessen werden. Um Verunsicherungen und negative Auswirkungen von Auslandserfahrung auf die Persönlichkeitsdimension *Emotionale Stabilität* zu vermeiden, sollten Auslandsaufenthalte immer auch durch formale Lernprozesse, wie beispielsweise interkulturelle Trainings, begleitet werden. Diese bieten die Voraussetzungen für die Reflexion der Erfahrungen, verringern die Auswirkungen eines Kulturschocks und fördern interkulturelle Lernprozesse.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei den befragten Personen um eine recht homogene Stichprobe handelt, bei der nicht sehr viele signifikante Unterschiede in den Persönlichkeitseigenschaften ausgemacht werden konnten. Von keinem wurden Spitzenwerte in den Merkmalsausprägungen für interkulturelle Effektivität erreicht, wobei fast alle Werte in der oberen Hälfte der Skala angesiedelt waren. Als Ursache für ähnliche Ausprägungen der Persönlichkeitsmerkmale ist der Einfluss sozialer Erwünschtheit nicht auszuschließen. Auch die Messung der Ausländerfeindlichkeit, für die insgesamt sehr geringe Werte errechnet wurden, erwies sich als schwierig. Die plakativ ausländerfeindlichen Aussagen schienen in der Zielgruppe eine abschreckende Wirkung zu haben. Die Formulierung der Fragen wies für eine Zielgruppe mit vergleichsweise hohem Bildungsniveau möglicherweise nicht die nötige politische Korrektheit auf. In der betrachteten Zielgruppe ist eher von leichter Ablehnung als von Feindlichkeit gegenüber Ausländern auszugehen. Dies zeigt sich auch darin, dass gegenüber Personen mit Migrationshintergrund überwiegend positive Gefühle geäußert wurden, ihnen allerdings auf der anderen Seite, nicht immer die gleichen Rechte zugesprochen wurden. Ausländerfeindlichkeit würde sich in der betrachteten Zielgruppe mit weniger scharf formulierten Fragen voraussichtlich besser messen lassen. Hierdurch wäre eine sensiblere Erfassung der so genannten "modernen Vorurteile" möglich.

Aus den Ergebnissen lässt sich ableiten, dass eine interkulturell effektive Persönlichkeit durch die Faktoren Offenheit, Flexibilität, Kulturelle Empathie und Emotionale Stabilität beeinflusst wird. Zusätzlich sind zudem vorausgehende

Auslandserfahrungen für die Interkulturelle Kompetenz wichtig. Sie sensibilisieren die eigene soziale Identität und die damit verbundenen Bewertungs- und Verhaltensmuster für fremde Kulturen. Des Weiteren konnten eine Änderung der Einstellung nicht nur während des Auslandsaufenthaltes gemessen werden, sondern auch in der Heimatkultur. Diese Untersuchungen liefern also konkrete Hinweise auf die Komplexität des Phänomens „kulturelle Anpassung“. Ein weiterer Aspekt ist der Einfluss eines Auslandsstudiums auf die Persönlichkeit und Kompetenz in verschiedensten Bereichen.

4. Literatur

- Deardorff, Darla K. (2006): Policy Paper zur Interkulturellen Kompetenz. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.
- Genkova, P. (Hrsg.). (2008). Erfolg durch Schlüsselqualifikationen? Heimliche Lehrpläne und Basiskompetenzen im Zeichen der Globalisierung. Lengerich: Pabst Publishers.
- Huber, K. & Genkova, P. (2009). Kulturelle Anpassung oder Culture Shock? - Eine empirische Studie der Einflussfaktoren interkulturellen Erfolgs bei Expatriates. In G. Raab & A. Unger (Hrsg.), Der Mensch im Mittelpunkt wirtschaftlichen Handelns. Tagungsband zur 15. Fachtagung der "Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie". Ludwigshafen, 10.-11. Juli 2009 (S. 330-359). Lengerich: Pabst.
- Orth, B., Broszkiewicz, A. & Schütte, A. (1996). Skalen zur sozialen Identität, Eigengruppen Favorisierung und Ego-Stereotypisierung. Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 17, 262-267.
- Strobl, R. & Kühnel, W. (2000). Dazugehörig und ausgegrenzt. Weinheim: Juventa.
- Thomas, A. (2003) Einleitung. In: Thomas, A. (Hrsg.) (2003), Psychologie interkulturellen Handelns (2. Aufl.; S. 15-32). Göttingen [u.a.]: Hogrefe.
- Van der Zee, K. I. & Van Oudenhoven, J. P. (2000) The Multicultural Personality Questionnaire: A Multidimensional Instrument of Multicultural Effectiveness. European Journal of Psychology 14, 291–309.
- Wenzel, M., Mummendey, A., Weber, U. & Waldzus, S. (2003). When „different“ means „worse“: In group proto typicality in changing intergroup contexts. Journal of Experimental Social Psychology, 41, 76-83.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft

63. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

15. – 17. Februar 2017

GfA Press

Bericht zum 63. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 15. – 17. Februar 2017

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2017

ISBN 978-3-936804-22-5

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

USB-Print: Dr. Philipp Baumann, Olten

Screen design und Umsetzung

© 2017 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de