

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis	XIII
Tabellenverzeichnis	XV
Abkürzungsverzeichnis	XVII
1 Einführung	1
1.1 Problemstellung	4
1.2 Zielsetzung	8
1.3 Aufbau der Arbeit	9
2 Bezugsrahmen	13
2.1 Bedeutung der Auslandsentsendung für Mitarbeiter und Unternehmen	13
2.1.1 Ziele von Auslandsentsendungen	14
2.1.2 Phasen einer Auslandsentsendung	18
2.1.2.1 Auswahl	18
2.1.2.2 Vorbereitung	22
2.1.2.3 Betreuung vor Ort	25
2.1.2.4 Wiedereingliederung	28
2.1.3 Expatriate Return on Investment.....	31
2.2 Herausforderungen der Auslandsentsendung nach China und Südkorea.....	36
2.2.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen.....	36
2.2.2 Kulturelle Unterschiede	42
2.2.3 Kulturstandards in China und Südkorea.....	47

3	Theoretische Fundierung	53
3.1	Erfolgsgrößen von Auslandsentsendungen	53
3.1.1	Kulturelle Anpassung	53
3.1.1.1	Dimensionen kultureller Anpassung	54
3.1.1.2	Einflussfaktoren auf die kulturelle Anpassung	57
3.1.1.3	Relevanz der Anpassung an die Arbeitstätigkeit	64
3.1.2	Arbeitszufriedenheit	68
3.1.2.1	Globale versus spezifische Arbeitszufriedenheit	69
3.1.2.2	Formen der Arbeitszufriedenheit	73
3.1.2.3	Arbeitszufriedenheit und Emotionen	76
3.1.3	Arbeitsleistung	81
3.1.3.1	Arbeitszufriedenheit und Leistung	81
3.1.3.2	Arbeitsleistung im internationalen Kontext.....	85
3.1.4	Abbruchintention	88
3.1.4.1	Wechselabsicht von Mitarbeitern	89
3.1.4.2	Wechselhürden von Mitarbeitern	94
3.1.4.3	Übertragung auf den internationalen Kontext	97
3.2	Einflussfaktoren auf den Erfolg von Auslandsentsendungen	101
3.2.1	Bedeutung der Disposition	102
3.2.1.1	Theoretische Ansätze zu Persönlichkeitsmerkmalen	103
3.2.1.2	Empirische Befunde zu ausgewählten Persönlichkeits- merkmalen	107
3.2.2	Bedeutung der Situation	109
3.2.2.1	Theoretische Ansätze zu Tätigkeitsmerkmalen	110
3.2.2.2	Theoretische Ansätze zu Organisationsmerkmalen	112
3.2.2.3	Empirische Befunde zu ausgewählten Tätigkeits- und Organisationsmerkmalen	115
3.2.3	Bedeutung der Kultur	118
3.2.3.1	Theoretische Ansätze zu Umfeldmerkmalen.....	118
3.2.3.2	Empirische Befunde zu ausgewählten Umfeldmerkmalen ...	121

4	Forschungsdesign und Methodik	125
4.1	Ableitung des Forschungsmodells und der Hypothesen	125
4.1.1	Forschungsmodell	125
4.1.2	Fragestellung und Hypothesen	129
4.2	Methodisches Vorgehen	135
4.2.1	Beschreibung der Forschungsmethode	135
4.2.2	Darstellung der Befragungsinstrumente	137
4.2.2.1	Interviewleitfaden	137
4.2.2.2	Fragebogen	139
4.2.3	Überprüfung des Fragebogens (Pretest)	147
4.2.4	Vorgehen bei der Datenerhebung	149
4.2.5	Vorgehen bei der Datenauswertung	151
5	Empirische Ergebnisse	157
5.1	Ergebnisse der qualitativen Interviews	157
5.1.1	Stichprobe	157
5.1.2	Anspruch und Wirklichkeit der Auslandsentsendung	158
5.1.3	Arbeitskultur in China und Südkorea	163
5.1.4	Verständlichkeit und Relevanz der Einflussfaktoren	169
5.2	Ergebnisse der quantitativen Online-Befragung	175
5.2.1	Voruntersuchungen	175
5.2.1.1	Stichprobe	175
5.2.1.2	Psychometrische Skalenwerte	178
5.2.1.3	Zusammenhang zwischen den Erfolgsgrößen	179
5.2.2	Inhaltliche Ergebnisse	182
5.2.2.1	Private und berufliche Situation der Expatriates	183
5.2.2.2	Zufriedenheit der Expatriates	187
5.2.2.3	Unterschiede zwischen China und Südkorea	190
5.2.2.4	Charakterisierung der Zufriedenheitstypen	193
5.2.3	Überprüfung des Forschungsmodells	195
5.2.3.1	Zusammenhang zwischen Einfluss- und Erfolgsgrößen	196
5.2.3.2	Bedeutung von Disposition, Situation und Kultur	198
5.2.3.3	Top-Treiber der Arbeitszufriedenheit	203
5.2.4	Zusammenfassung der Ergebnisse	208

5.3	Diskussion der Ergebnisse	212
5.3.1	Interpretation und Einordnung der Ergebnisse	212
5.3.1.1	Verknüpfung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse...	212
5.3.1.2	Befunde in Bezug zu grundlegenden Forschungsansätzen...	215
5.3.1.3	Befunde im Kontext bisheriger empirischer Ergebnisse	218
5.3.2	Kritische Würdigung der empirischen Studie	222
5.3.2.1	Neuigkeitswert und methodische Weiterentwicklung.....	223
5.3.2.2	Einschränkungen und weiterer Forschungsbedarf	224
6	Handlungsempfehlungen	229
6.1	Facetten erfolgreichen Managements für Expatriates	229
6.1.1	Management der eigenen Person	229
6.1.2	Unterstützung der Integration neuer Expatriates	234
6.1.3	Führung chinesischer bzw. südkoreanischer Mitarbeiter	235
6.1.4	Entwicklung der lokalen Organisation	238
6.2	Rollen internationaler Personalmanager	240
6.2.1	Administrativer Experte	240
6.2.2	Mitarbeitercoach	242
6.2.3	Veränderungsmanager	245
6.2.4	Strategischer Partner	246
7	Fazit	249
	Literatur	251