

Kulturelle Unterschiede im Selbstkonzept: Ein Differenzierungsschema

Daniela Gröschke¹

Dipl.-Psych., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Arbeitsmanagement und Personal des Instituts für Arbeitswissenschaften (IAW), Ruhr-Universität Bochum; Forschungsschwerpunkt: interkulturelles Kompetenzmanagement

Abstract

This study developed a differentiation scheme to ascertain cultural effects on independent, interdependent and relational self-construal (Sedikides / Brewer 2001) as well as Self-Acceptance and Acceptance of Others (Bergemann / Johann 1985). Self-conceptions have a regulative function for motivational, affective and cognitive processes in social interactions. Until now, cross-cultural research has failed to show systematically the effects of cultural conditioning on fundamental self-conceptions. Therefore, a systematic analysis was conducted providing an orientation framework.

This study was conducted in Germany and classified German and international undergraduates (N=154) into the horizontal and vertical dimension of individualism and collectivism according to their answer behaviour in culture sensitive scenarios (Triandis / Chen / Chan 1998). As a result, interdependence is based on the extension of collectivistic values; Acceptance of Others is based on the extension of horizontal values. Acceptance of Others and relational self-construal showed significant gender effects. Self-Acceptance was significantly lower for vertical collectivistic people. There were no significant cultural effects for the independent and relational self-construal.

1. Einleitung

Im Zuge der Globalisierung arbeiten Menschen verschiedener kultureller Herkunft deutlich häufiger und in zunehmendem Maß miteinander sowohl im Ausland (z.B. als Expatriat; Kühnmann 1995) als auch im Inland (z.B. in multikulturellen Teams; Weppeler 2004) miteinander. Manager und Mitarbeiter, die in unterschiedlichen kulturellen Kontexten effektiv und angemessen agieren können, sind von zentraler Bedeutung für den Unternehmenserfolg (Calligiuri / Santo 2001). Konsequenterweise beschäftigt sich die Forschung daher seit über 30 Jahren intensiv mit der Frage, wie interkulturelle Kompetenz (Bolten 2001, Bolten 2005, Cant 2004, Fantini 2006, Graf 2004), globale Kompetenzen (Calligiuri / Santo 2001), interkulturelle Intelligenz (Earley / Mosakowski 2004, Hampden-Turner / Trompenaars 2006) oder interkulturelle Kommunikationskompetenz (Chen / Starosta 1998) entwickelt und diagnostiziert werden kann. Die hier beispielhaft aufgeführten Arbeiten verdeutlichen sowohl die Vielfältigkeit der Herangehensweise an das Forschungsfeld als auch die Fragmentierung desselben. Bis zum heutigen Zeitpunkt hat sich kein empirisch bewährtes und praktisch brauchbares Gesamtmodell interkultureller Kompetenz durchgesetzt (Fritz 2001; für einen Überblick siehe Bhawuk / Brislin 2000, Müller / Gelbrich 2001, Bergemann / Bergemann 2005) und es

bleibt bisher auch noch offen, ob es eine verbindliche Definition geben kann (Deardorff 2006).

Was aber trägt zur Handlungsfähigkeit in kulturell unterschiedlichen Situationen bei? Ergebnisse der neueren Kompetenzforschung verdeutlichen, dass Selbstorganisations- und Selbstregulationsdispositionen (Erpenbeck / von Rosenstiel 2003) in komplexen und unsicheren Situationen von Bedeutung sind. Insbesondere interkulturelle Situationen zeugen von Komplexität und Unsicherheit. Dem Selbstmanagement scheint somit eine besondere Rolle zuzukommen (Meynhardt 2002).

Der vorliegende Beitrag nähert sich der Problemstellung aus Perspektive der Selbstkonzeptforschung, da das Selbstkonzept soziale Interaktionen stimuliert und reguliert (Schütz 2003, van Knippenberg et al. 2005). Das Selbstkonzept einer Person bezieht sich auf das Bild, welches ein Individuum von sich selbst als einzigartige Persönlichkeit (independent self), als Gruppenmitglied (interdependent self) und als Interaktionspartner in wichtigen persönlichen Beziehungen (relational self; Sedikides / Brewer 2001) hat. Gleichzeitig beeinflusst das Selbstkonzept motivationale, kognitive sowie affektive Prozesse (Lord et al. 1999), die kompetentes Handeln in interkulturellen Situationen ermöglichen oder behindern können (Meynhardt 2002).

Die interkulturelle Forschung belegt eindrucksvoll, dass sich Selbstkonzepte in Abhängigkeit vom kulturellen Imperativ unterscheiden (z.B. Markus / Kitayama 1990, Singelis / Brown 1995, Matsumoto 1996, Oyserman / Coon / Kimmelmeier 2002). Kritisch muss jedoch angeführt werden, dass in der psychologischen Forschung weniger interkulturelle Unterschiede als eher internationale Unterschiede gemessen wurden (Graf 2004), da die Nationalität für viele Forschungsdesigns die einzig abgrenzbare kulturelle (unabhängige) Variable darstellt(e). Problematisch an diesem Vorgehen ist, dass Nationen politisch abgegrenzte Gebiete sind, die sich nicht aus kulturell homogenen Gruppen zusammensetzen. Intra-nationale kulturelle Unterschiede wurden in der kulturvergleichenden (etic approach) Forschung demnach nicht berücksichtigt. Wird Kultur aber als ein System von Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen und Wertorientierungen definiert, welches sich im Verhalten und Handeln der Menschen und in ihren geistigen und materiellen Produkten abbilden lässt (Maletzke 1996), dann sollten kulturelle Unterscheidungskriterien auch intranational gültig sein.

Eine Kultur kann auf individueller und soziokultureller Ebene beschrieben werden (Hofstede 1997). In der Forschung wurden beide Ebenen jedoch häufig vermischt, sodass unzulässigerweise von der gesellschaftlichen Ebene auf die individuelle Ebene geschlossen wurde (vgl. Oyserman et al. 2002) ohne zu berücksichtigen, dass „(e)co-logic differs from individual psychologic“

(Hofstede 2001:17). Die Vernachlässigung individueller Unterschiede in der interkulturellen Forschung (Dobhofer 2003) führte zum „sophisticated stereotyping“ (Osland / Bird 2000).

Ziel dieses Beitrages ist es daher erstens, kulturdimensionale Effekte unabhängig von der Nationalität auf der individuellen Ebene zu erfassen und zweitens die Auswirkungen der kulturellen Prägung auf das individuelle Selbstkonzept zu verdeutlichen. Es resultiert ein empirisch begründetes Differenzierungsschema, welches zum Aufbau eines interkulturellen Orientierungsrahmens beitragen kann.

2. Theoretischer Rahmen

2.1 Kulturdimensionen nach Hofstede

Das wohl einflussreichste Modell auf die interkulturelle Forschung stammt von Hofstede (1980, 2001). Hofstede (1980) entwickelte auf Basis einer weltweiten, standardisierten Befragung bei 88.000 IBM-Mitarbeitern eine Typologie, die Nationen auf den vier bipolaren Dimensionen Machtdistanz, Individualismus, Maskulinität und Unsicherheitsvermeidung voneinander unterscheiden lässt. Auf jedem Kontinuum lässt sich mithilfe eines Indexwertes eine Nation abbilden. Damit verdeutlicht Hofstede (1980), dass sich kulturelle Unterschiede zwischen Nationen zeigen und messen lassen.

Die Kritik an der Arbeit von Hofstede ist vielfältig (z.B. Javidan et al. 2006). Der vielleicht größte Kritikpunkt bezieht sich auf die Methodik. Viele Forscher stellen in Frage, inwieweit Hofstedes Befunde generalisierbar sind, da sie sowohl methoden- als auch stichprobenabhängig (IBM-Mitarbeiter) sind (z.B. Chiang 2005). Weitere Kritik bezieht sich auf die bipolare Konzeption der Kulturdimensionen. Yeganeh und Su (2006) weisen beispielsweise darauf hin, dass in jeder Nation auch die kulturellen Werte des oppositionalen Eckpunktes vorhanden sind, nur der andere Punkt mathematisch dominanter ist. Replikationsstudien zu den Hofstede-Dimensionen deuten auf die Gültigkeit der Dimensionen hin (z.B. Chiang 2005, Merkin 2006), jedoch ohne Forschungsartefakte auszuschließen.

Die Kulturdimension, die die größte Aufmerksamkeit in Replikationsstudien erhielt, ist die Individualismus/Kollektivismus (Ind/Col) Dimension. Triandis (1995) beschreibt diese Dimension auch als Kulturdimension mit dem wahrscheinlich größten Aufklärungsbeitrag. Die Effekte der Ind/Col-Dimension wurden bereits mehrfach untersucht. (z.B. für einen Überblick Oyserman et al. 2002), gleichzeitig wird die konzeptionelle und methodische Herangehensweise aber scharf kritisiert (Bond 2002, Fiske 2002).

Die Individualismus/Kollektivismus-Dimension bezeichnet den Grad der emotionalen Abhängigkeit zu Familien-, Gruppen- oder Organisationsmitgliedern sowie das Ausmaß individuellen Autonomiestrebens. *Individualistische Kulturen* (Ind) sind Gesellschaften mit lockeren Bindungen zwischen Individuen, in denen freie Meinungsäußerung und Aufgabenerfüllung geschätzt werden. Konflikte werden meist offen und direkt ausgetragen. Individuen identifizieren sich über die eigene Person, so dass sie sich nur selbst gegenüber verpflichtet fühlen und ausschließlich auf die eigenen Interessen und die ihrer engsten Verwandten achten (Hofstede 1980 und 1997). Im Gegensatz dazu ist ein Individuum in *kollektivistischen Gesellschaften* (Col) aufgrund des Geburtsstandes oder späterer Ereignisse in einer sozialen Gruppe integriert, die es ein Leben lang schützt und dafür bedingungslose Loyalität verlangt. Somit liegt die eigene Identität im sozialen Netzwerk begründet. Daraus resultiert, dass die Beziehungspflege Vorrang vor der Aufgabenerfüllung hat und kollektive Interessen über die individuellen Interessen gestellt werden. Zur Vermeidung des Gesichtsverlustes und zur Bewahrung der Harmonie werden Konflikte stets indirekt ausgetragen (Hofstede 1980, Hofstede 1997).

Folgt man der Argumentation von Triandis (1995), so ist eine Differenzierung der Ind/Col-Dimension notwendig. Er begründet dies damit, dass sich global betrachtet nur 28% der Menschheit in individualistischen Kulturen einordnen lassen. Rund zwei Drittel der Weltbevölkerung lebt im Cluster kollektivistischer Kulturen, jedoch wird das Ausmaß an individualistischer Orientierung durch weitere Industrialisierung und mit steigendem Reichtum zunehmen (Triandis 1995).

2.2 Horizontaler und vertikaler Individualismus/Kollektivismus

Mit Bezug auf kulturelle Schnittstellen und politischen Systemen erweitern Triandis und Gelfand (1998) die Ind/Col-Dimension um die Dimension der Horizontalität vs. Vertikalität. *Horizontalität* bezieht sich dabei auf das Ausmaß an Offenheit, dem Streben nach Selbstverwirklichung und nach Gleichheit im sozialen Status. Sie beinhaltet eher konfuzianische Werte mit geringerer Wettbewerbsausprägung und höherer Solidarität. *Vertikalität* bezieht sich demgegenüber auf das Bewusstsein und die Akzeptanz von Hierarchien und Ungleichheiten im sozialen Status (vgl. Abbildung 1). Sie zeichnet sich durch eine höhere Sensitivität gegenüber Autoritäten und der Bereitschaft der Unterordnung aus. Unter dem Blickwinkel einer erweiterten Ind/Col-Dimension lassen sich die vier Kulturdimensionen auf der soziokulturellen Ebene folgendermaßen beschreiben:

- *Horizontal individualistische* (HorInd) Kulturen sind durch einen hohen Gerechtigkeitsausgleich, dem Streben nach Freiheit im politischen System und Demokratie gekennzeichnet (Bsp. Norwegen, Schweden).
- *Horizontal kollektivistische* (HorCol) Kulturen weisen ebenfalls ein Streben nach hoher Gerechtigkeit auf. Die Freiheitsausprägung ist dahingehend geringer zu betrachten, als das alles auf ein kommunales Teilen ausgerichtet ist (Bsp. israelische Kibbuze).
- *Vertikal individualistische* (VerInd) Kulturen folgen einer autoritären Rangfolge, das politische System ist geprägt von hoher Freiheit aber geringer Gerechtigkeit (Bsp. USA, Frankreich).
- *Vertikal kollektivistische* (VerCol) Kulturen betonen sowohl kommunales Teilen als auch autoritäre Rangfolgen. Sie sind durch einen geringen Freiheitsgrad und geringe Gerechtigkeit im politischen System gekennzeichnet (Bsp. China).²

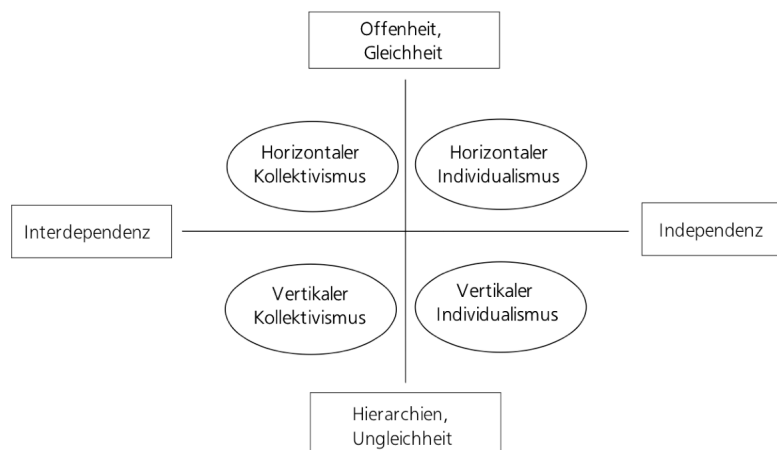


Abb. 1: Die Kulturdimensionen vertikaler und horizontaler Individualismus/Kollektivismus nach Triandis, Quelle: in Anlehnung an Chen, Meindl und Hunt (1997)

Diese soziokulturellen Strukturen gehen einher mit „shared standard operating procedures, unstated assumptions, tools, norms, values, habits about sampling the environment“, somit mit den Elementen einer Kultur (Triandis 2001:908) bzw. Kulturstandards (Thomas 1991). Kulturstandards sind dynamisch und beeinflussen mehr oder weniger implizit den individuellen Sozialisationsprozess, werden also vom Individuum internalisiert, hierarchisiert und differenziert (Trommsdorff 1989). Mitglieder einer Kulturdimension lassen sich demnach auf der individuellen Ebene folgendermaßen beschreiben (Triandis 1995, Triandis 2001):

- *Horizontaler Individualismus (HorInd)*: Das Individuum möchte einmalig, einzigartig, unabhängig und autonom agieren, dabei aber nicht „herausstechen“. Dem sozialen Status Anderer wird wenig Beachtung geschenkt, da ein Vergleich zu anderen Personen nicht im Vordergrund steht.
- *Vertikaler Individualismus (VerInd)*: Das Individuum strebt hier nach Unabhängigkeit, Einzigartigkeit und Autonomie. Allerdings orientiert sich das Individuum verstärkt am Wettbewerb, um im Vergleich besser als andere zu sein.
- *Horizontaler Kollektivismus (HorCol)*: Das Individuum orientiert sich stark an der Gruppe und möchte sich einbringen, wobei hierarchische Unterschiede zwischen den Personen nicht relevant sind. Die individuelle Ausrichtung auf die Gruppe ist von zentraler Bedeutung, ohne sich jedoch den Normen der Gruppe unterzuordnen.
- *Vertikaler Kollektivismus (VerCol)*: Das Individuum unterstützt die Autoritäten der in-group, nimmt die Normen der Gruppe an und ist bereit, sich für seine in-group zu opfern. Hierarchische Unterschiede und Statusunterschiede werden erwartet und akzeptiert.

Empirisch konnte gezeigt werden, dass sich Nationen hinsichtlich ihrer Verteilung dieser kulturellen Werte unterscheiden (Chen / Meindl / Hunt 1997, Chiou 2001, Soh / Leong 2002). Beispielsweise fanden Gouveia et al. (2003) Spanier stärker horizontal kollektivistisch als vertikal individualistisch. Triandis (1995) weist in Auswertung von Interviews darauf hin, dass Chinesen stärker horizontal als vertikal kollektivistische Werte, in geringerem Ausmaß auch vertikal und horizontal individualistische Werte vertreten. Spieß und Bruch (2002) zeigen für Deutschland hohe horizontal individualistische und kollektivistische sowie in geringerem Ausmaß vertikal individualistische und kollektivistische Ausprägungen. Vor diesem Hintergrund sollte stets von Verteilungswahrscheinlichkeiten kultureller Prägungen in Nationen ausgegangen werden, wodurch nationale Stereotypisierungen vermindert werden können.

Die vorliegende Untersuchung wurde an einer sächsischen Universität in Deutschland durchgeführt. Deutschland wird in der Metaanalyse von Oyserman et al. (2002) als individualistisch wie Nord-Amerika und Australien beschrieben. Der Index Machtdistanz von Hofstede (1980) gibt für Deutschland einen eher nach Gleichheit strebenden Mittelwert an. In Anlehnung an die Ergebnisse der oben genannten Studie von Spieß und Bruch (2002) wird Hypothese 1 abgeleitet:

Hypothese 1:

Individuen deutscher Nationalität identifizieren sich stärker mit horizontal individualistischen Werten, gefolgt von horizontal kollektivistischen und in niedrigerem Ausmaß mit vertikal individualistischen Werten. Vertikal kollektivistische Werte besitzen für Deutsche nur geringste Bedeutung.³

Da das Ziel des vorliegenden Beitrages darin liegt, kulturelle Effekte der horizontalen und vertikalen Individualismus/Kollektivismus-Dimensionen auf fundamentale Selbstkonzepte zu verdeutlichen, wurde vor dem Hintergrund des vermuteten Deutschland-Profiles die Untersuchung auf Teilnehmer unterschiedlicher Nationalitäten ausgedehnt, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, alle vier Kulturdimensionen abzubilden.

2.3 Independentes, interdependentes und relationales Selbstkonzept

Der kulturelle Sozialisationsprozess beeinflusst die Entwicklung des individuellen Selbstkonzeptes. Insbesondere für die Ind/Col-Dimension wurde mehrfach verdeutlicht, dass das Selbst in asiatischen Kulturen anders zu verstehen ist als in westlichen Kulturen (Markus / Kitayama 1991). Menschen im asiatischen (kollektivistischen) Raum definieren sich durchschnittlich stärker interdependenter während Menschen aus westlichen (individualistischen) Gesellschaften sich stärker über die unabhängige Ausprägung ihres Selbst definieren.

Das *independente Selbstkonzept* basiert auf der Einschätzung eigener Fähigkeiten, Gedanken und Gefühle (Markus / Kitayama 1991). Diese Beschreibung des Selbst beinhaltet das Verständnis eines autonomen, unabhängigen Menschen. Je höher ein unabhängiges Selbstkonzept ausgeprägt ist, desto stärker bringt das Individuum seine Einzigartigkeit zum Ausdruck, verwirklicht persönliche Ziele und kommuniziert direkt. Das unabhängige Selbstkonzept stützt sich somit auf interpersonelle Vergleichsprozesse und dem Bedürfnis, die eigene Person psychologisch zu schützen (Brewer / Gardner 2001).

Das *interdependente Selbstkonzept* beruht auf der fundamentalen Verbundenheit mit anderen Menschen bzw. der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe (Markus / Kitayama 1991). Dabei wird zwischen den Mitgliedern der Gruppe, zu der man gehört (in-group), und den Mitgliedern einer anderen Gruppe (out-group) differenziert. Das interdependente Selbst fußt somit auf Vergleichsprozesse innerhalb einer Gruppe und ist mit dem Motiv verbunden, die in-group zu schützen bzw. deren Status zu erhöhen (Brewer / Gardner 1996). Interdependenz drückt sich daher stärker über externe Merkmale wie Status,

Rollen und Beziehungen aus, die erwünschte und sozial akzeptierte Verhaltensweisen zur Gesichtswahrung unterstützen.

Während die Arbeit von Markus und Kitayama (1991) auf eine bipolare Unterscheidung von independentem und interdependentem Selbstkonzept verweist, wird in neueren Forschungsarbeiten die Koexistenz beider Selbstkonzepte in einem Individuum belegt (Singelis 1994, Triandis 1995, Hannover 1997, Singelis et al. 1999, Lee / Aaker / Gardner 2000). Kulturell bedingte Unterschiede ergeben sich durch die Leichtigkeit, mit der auf diese selbstbezogenen Konstrukte zugegriffen werden kann (Higgins / Roles / Jones 1977; zitiert nach Pöhlmann 2000). Das Ausmaß, in dem das independente oder interdependente Selbstkonzept dominiert, variiert nicht nur intrakulturell sondern auch intrapersonal in Abhängigkeit davon, welche Sichtweise auf das Selbst gerade aktiviert ist (Lee / Aaker / Gardner 2000). Es ist somit nicht davon auszugehen, dass Personen aus einer asiatischen Kultur per se ein stärker interdependentes Selbstkonzept aufweist. Diese Annahme sollte daher immer auf individueller Ebene geprüft werden. Die individuelle Überprüfung erfolgt in der vorliegenden Untersuchung konform zum bisherigen interkulturellen Forschungsstand über die Hypothesen zwei und drei:

Hypothese 2:

Für (horizontal und vertikal) individualistisch sozialisierte Individuen besitzen Aussagen zum independenten Selbstkonzept höhere Relevanz als für kollektivistisch sozialisierte.

Hypothese 3:

Für (horizontal und vertikal) kollektivistisch sozialisierte Individuen besitzen Aussagen zum interdependenten Selbstkonzept höhere Relevanz als für individualistisch sozialisierte.

Nach Sedikides und Brewer (2001) definieren sich Personen nicht nur über ihre einmaligen Fähigkeiten (independentes Selbstkonzept) und ihre Gruppenzugehörigkeit (ihrer sozialen Identität; interdependentes Selbstkonzept) sondern auch über ihre dyadischen Beziehungen (relationales Selbstkonzept). Das *relationale Selbstkonzept* entsteht durch die Assimilierung mit wichtigen anderen Personen wie z.B. Eltern und Partner. Es beruht auf dem Prozess der reflektierten Bewertung, um wichtige Beziehungen zu schützen und zu verbessern. „Within any culture, individuals can place some importance on individual uniqueness, interpersonal relationships, and group memberships, (...), and place value of self, specific others and groups as a whole“ (Brewer / Chen 2007:141). Allerdings scheint es, dass sich ein Geschlechtereffekt auf dieser Facette abzeichnet. Frauen unterscheiden sich auf der relationalen Dimension von Männern, indem sie sich im stärkeren Ausmaß emotional an andere

Menschen gebunden fühlen (Hazan / Shaver 1994, Brewer / Gardner 1996). Neuere interkulturelle Forschungsergebnisse verdeutlichen, dass interkulturelle Unterschiede demnach das independente und interdependente Selbstkonzept betreffen, intrakulturelle (Geschlechts-) Unterschiede sich auf der relationalen Ebene wiederfinden (Kashima et al. 1995).

Hypothese 4:

Die Identifikation mit wichtigen Beziehungspersonen (relational self) ist unabhängig vom kulturellen Hintergrund für Frauen wichtiger als für Männer.

Die vorgenannten fundamentalen Selbst-Repräsentationen werden in der Literatur hauptsächlich in Bezug auf die Ind/Col-Kulturdimension diskutiert. Die Auswirkungen der Dimension Horizontalität/Vertikalität auf fundamentale Selbstrepräsentationen oder auf andere Aspekte des Selbstkonzeptes wurde bisher noch nicht systematisch erfasst. Valide Messinstrumente liegen für die Abbildung dieser Dimension auf Selbstkonzepten daher nicht vor.

2.4 Selbstakzeptanz und Akzeptanz Anderer

Vertikalität, d.h. das Bewusstsein und die Akzeptanz von Hierarchien sowie Ungleichheiten im sozialen Status, wird in der Organisationsforschung über das Verhalten bei Gruppenarbeiten (social loafing, free riding) und Horizontalität (Streben nach Gleichheit und Gerechtigkeit) über Kooperationsverhalten von Individuen untersucht (vgl. Chen et al. 1997). Doch welche Auswirkungen hat diese Dimension auf das Selbstkonzept? Das Streben nach Gleichheit und Gerechtigkeit (Horizontalität) setzt voraus, andere Personen auch mit ihren Werten und Verhaltensweisen zu akzeptieren. Selbstkonzepte vertikaler Kulturen müssten demgegenüber sich darauf stützen, den Status der eigenen Person (Individualismus) oder der eigenen Gruppe (Kollektivismus) im Vergleich zu Anderen/anderen Gruppen zu schützen. Daher werden für die vorliegende Arbeit die Konzepte „Selbstakzeptanz“ und „Akzeptanz Anderer“ eingeführt.

Selbstakzeptanz wird als die Verlässlichkeit eigener Werte und Normen, das Vertrauen in eigene Fähigkeiten der Lebensbewältigung, das Akzeptieren von Gefühlen, Motiven und Einschränkungen definiert. Unter Selbstakzeptanz wird auch das Ausmaß der Anerkennung der eigenen Person als ebenso wertvoll wie andere Personen verstanden. *Akzeptanz Anderer* bedeutet, andere Personen, ihre Werte und Verhaltensweisen, die im Gegensatz zum eigenen Verhalten stehen, nicht abzulehnen und zu verurteilen. Es geht auch darum, die Rechte anderer der eigenen Vorteile wegen nicht zu verletzen (Bergemann / Johann 1985). Diese beiden Fähigkeiten sollten im interkulturellen Kon-

text eine besondere Rolle spielen, da sowohl Selbstreflexion als auch Akzeptanz und Toleranz wichtige Fähigkeiten im Umgang mit kulturell verschieden geprägten Personen sind und zum Beispiel zur Entwicklung interkultureller Sensibilität beitragen können (Bennett 1986).

Individualistische Kulturen fördern und unterstützen positive Selbsteinstellungen (Heine et al. 1999). Realo et al. (2002) berichten einen positiven Zusammenhang zwischen Individualismus und den Werten Autonomie, Selbstverantwortlichkeit und Einzigartigkeit, wobei sich der Zusammenhang für die horizontalen Individualisten stärker zeigte als für die vertikalen Individualisten. Hypothese fünf lässt sich daher theoretisch ableiten:

Hypothese 5:

Selbstakzeptanz ist bei vertikal kollektivistischen Individuen am niedrigsten ausgeprägt.

In der traditionellen Sichtweise führt Selbstakzeptanz zur Akzeptanz Anderer (Crocker / Schwartz 1985). Jedoch weisen Schütz, Renner und Sellin (2007) darauf hin, dass Akzeptanz Anderer eher ein Konstrukt ist, welches nicht mit Selbstwertschätzung, sondern eher auf einer Einverständnis-Dimension („agreeableness“) korreliert. Selbstakzeptanz und die Akzeptanz Anderer sollten eher zwei voneinander unabhängige Konstrukte sein. In Anlehnung an die Theorie der komplexen sozialen Identität (Roccas / Brewer 2002) kann davon ausgegangen werden, dass die Zugehörigkeit zu einer in-group zur Abwertung der Mitglieder einer out-group führt. Dies könnte in eine niedrigere Akzeptanz Anderer münden. Fraglich bei der Beantwortung der Skala Akzeptanz Anderer bleibt nur, ob die Items auf die in-group oder die out-group bezogen werden. Vertikale Personen definieren sich stärker über Status, Machtunterschiede und der Abgrenzung der eigenen Person (Ind) oder der Gruppe (Col) gegenüber anderen. Umgekehrt besitzen für horizontale Personen Gerechtigkeit und Gleichheit einen hohen Stellenwert. In der notwendigen Auseinandersetzung mit anderen Personen werden sie daher Andere in höherem Ausmaß akzeptieren als vertikale Personen.

Hypothese 6:

Individuen mit horizontaler kultureller Prägung akzeptieren Andere in höherem Ausmaß als Individuen aus vertikalen Kulturen.

3. Methodisches Vorgehen

3.1 Untersuchungsdesign

Grundlage des hier vorgestellten Differenzierungsschemas bildet die individuelle Einteilung auf der Dimension Individualismus/Kollektivismus als auch deren Erweiterung um die Dimension Horizontalität/Vertikalität. Eine Einteilung in die vier Kulturdimensionen erfolgt in Abhängigkeit des Antwortverhaltens der Befragten unabhängig von ihrer Nationalität. Damit leistet die Untersuchung ausgehend von einer bestimmten kulturellen Prägung kulturelle bedingte Unterschiede in den Ausprägungen der Selbstkonzepte darzustellen.

3.2 Stichprobe

Zur Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, alle vier Kulturdimensionen erfassen zu können, werden sowohl deutsche als auch internationale Studierende hinsichtlich ihrer kulturellen Werte als auch ihrer Selbstkonzeption befragt. An der Befragung nahmen insgesamt 171 Studierende einer sächsischen Universität teil. Die 135 deutschen Studenten (105 Frauen und 30 Männer) studierten im Haupt- oder Nebenfach Diplom-Psychologie. 107 Studenten (87 Frauen, 20 Männer) sind in den neuen Bundesländern und 25 Studenten (15 Frauen, zehn Männer) in den alten Bundesländern geboren und aufgewachsen. Das Durchschnittsalter der deutschen Studenten, zumeist im zweiten Semester, betrug 22,4 Jahre. Die 36 internationalen Studenten (24 weiblich und 12 männlich) kamen aus China (acht Frauen, sieben Männer), Bulgarien (sieben Frauen, drei Männer), Tschechien (drei Frauen, ein Mann), Finnland (zwei Frauen, ein Mann), Italien (zwei Frauen), Frankreich (eine Frau), Slowenien (eine Frau) und Russland (eine Frau). Im Durchschnitt waren die internationalen Studenten 24,5 Jahre alt, studierten im vierten Semester und waren mit Ausnahme der Slowenin nicht im Studienfach Psychologie immatrikuliert. Sie erhielten für ihre freiwillige Teilnahme eine Süßigkeit, außerdem wurden drei Kinogutscheine verlost. Sieben chinesische und fünf deutsche Studenten mussten aus der Untersuchung ausgeschlossen werden, da sie den Fragebogen nicht vollständig bearbeitet hatten, so dass eine Zuordnung zu einer kulturellen Gruppe aufgrund der fehlenden Informationen nicht möglich gewesen war. Insgesamt wurden die Daten von 154 Studenten in die Auswertung einbezogen.

Die Rekrutierung der internationalen Studenten erfolgte über das Patenprogramm der sächsischen Universität. Sie erhielten per Email eine Einladung zu der Befragung. Um Missverständ-

nissen und Sprachproblemen begegnen zu können, stand die Autorin während der Befragung jederzeit für Rückfragen zur Verfügung. Eine Ausnahme bildeten die Chinesen. Ihr Koordinator bzw. Betreuer kam allein zu der Befragung. Er ging gemeinsam mit der Autorin den Fragebogen durch, um Übersetzungs- und Verständnisprobleme auszuräumen und übernahm dann die Verteilung der Fragebögen an Studierende chinesischer Nationalität.

Die ungleich verteilte Stichprobe hinsichtlich des Merkmals Nationalität ist unbedenklich, da die Nationalität kein vergleichendes Merkmal in der Untersuchung darstellt. Die ungleichmäßige Verteilung des Geschlechts ist darauf zurückzuführen, dass der Männeranteil im Psychologie-Studiengang nur um 20% liegt. Zur Absicherung der Daten wurde daher bei auftretenden Geschlechtsunterschieden zusätzlich ein Varianzhomogenitätstest gerechnet, so dass die Geschlechtsunterschiede nicht auf Ausreißer in der männlichen Stichprobe zurückführbar sind.

3.3 Erhebungsinstrumente

Erfassung der Kulturdimensionen. Triandis, Chen und Chan (1998) entwickelten 16 Szenarien, die soziale, politische, ökonomische, philosophische und ästhetische Erfahrungsbereichen von Studenten darstellen. Einem hypothetischen kurzen Szenario folgen vier Antwortalternativen, die als prototypisch für eine der HorInd, HorCol, VerInd und VerCol-Kulturdimension gilt. Die Antwort erfolgt in Form eines Rankings, wonach der besten Alternative Rang eins und der zweitbesten Alternative Rang zwei gegeben werden wird. Die beiden anderen Alternativen werden nicht weiter bewertet. Da diese Szenarien nur in englischer Sprache vorlagen, wurden sie ins Deutsche übersetzt und auf Vollständigkeit und Sinnhaftigkeit geprüft.

Szenarien im forced choice Format gelten als kultursensitives Messinstrument, da sie keine Referenzgruppe bei der Beurteilung von Items erfordern, soziale Vergleiche minimieren, so dass Selbstdarstellungstendenzen und Antwort-Biases reduziert werden (Heine et al. 2002). Weiter bieten sie den Vorteil, aufgrund der Entscheidungssituation alltagsnahes Antwortverhalten abzubilden. Dadurch wird eine genauere Differenzierung ermöglicht und die externe Validität erhöht (Baron 1996).

Forced choice Formate generieren ipsative Daten. Ipsative Daten repräsentieren die relative Ausprägung eines Konstruktes (bspw. horizontaler Individualismus) im Vergleich zu den anderen erfragten Konstrukten (vertikaler Individualismus, horizontaler und vertikaler Kollektivismus). Bei ipsativen Messungen korrelieren die Konstrukte negativ miteinander, da aufgrund der Zustimmung des einen Items automatisch das andere Item negiert wird. In der vorliegenden Untersuchung korrelieren alle Dimen-

sionen negativ miteinander ($r = -.09$ bis $r = -.65$; $p = .00$ bis $p = .59$). Es kann daher von trennscharfen Items ausgegangen werden.

Zur Prüfung der Inhaltsvalidität der Gruppenzuordnung sollten die Befragten angeben, woraus sie ihre Selbstwertschätzung beziehen. Crocker und Wolfe (2001) identifizierten sieben kulturübergreifende Quellen der Selbstwertschätzung, die sich auf die familiäre Unterstützung, Wettbewerb, Aussehen, religiöse Orientierung, Erfolg haben, Wertorientierung (Tugend, Moralität) und Anerkennung von Anderen beziehen. Die Befragten sollten diese *Contingencies of self-worth* in eine Rangreihe von eins (am wichtigsten) bis sieben (am unwichtigsten) bringen.

Zur Erfassung der fundamentalen Selbstkonzepte musste auf Rating-Skalen zurückgegriffen werden, auch wenn der Einsatz von Rating-Skalen in der interkulturellen Forschung stark kritisiert wird (Ji / Schwarz / Nisbett 2000, Schimmack et al. 2000), da nach Kenntnisstand der Autorin keine anderen Arten von validierten Erfassungsinstrumente zum Selbstkonzept vorliegen.

Erfassung des independenten und interdependenten Selbstkonzeptes. Singelis (1994) konstruierte die Self-Construal-Scale (SCS) zur Unterscheidung von Personen mit independenten und interdependenten Selbstkonzepten. Die Skala besteht aus zwei Subskalen mit je 12 Items zur Erfassung des independenten Selbst und des interdependenten Selbst. In kulturvergleichenden Studien validiert Singelis (1994) die Skala mit dem Ergebnis, dass Personen individualistischer Kulturen auf der independenten Subskala höhere Scores und Vertreter kollektivistischer Kulturen höhere Scores auf der interdependenten Subskala aufweisen. Eine Übersetzung der Skala ins Deutsche liegt von Kühnen (1999; zitiert in Pöhlmann 2000) vor. In der vorliegenden Studie lag für die SCS-Skala Cronbachs-Alpha bei $\alpha = .66$, für die independente Subskala (Beispielitem: „Ich sage lieber offen ‚Nein‘, als zu riskieren, missverstanden zu werden.“) bei $\alpha = .61$ und die interdependente Subskala (Beispielitem: „Meine Zufriedenheit ist abhängig von der Zufriedenheit der Personen um mich herum.“) bei $\alpha = .74$.

Erfassung des relationalen Selbstkonzeptes. Cross, Bacon und Morris (2000) entwickelten die Relational-Interdependent Self-Construal Scale (RISC). Das relationale und interdependente Selbstkonzept bilden ihrer Auffassung nach zwei kontinuierliche, anstelle einer bipolaren Dimension. Die elf Items der RISC erfassen die Bedeutung und die individuelle Identifikation mit engen Beziehungen und Freundschaften (Beispielitem: „Wenn ich jemandem sehr nahe stehe, habe ich oft das Gefühl, dass diese Person ein Teil von mir ist.“). Da die RISC-Skala bisher noch nicht im deutschen Sprachraum zur Verfügung stand, wurde sie vom Englischen ins Deutsche übersetzt und auf inhaltliche Genauigkeit und Sinnhaftigkeit geprüft. Für die RISC-Skala be-

trug Cronbachs-Alpha $\alpha = .84$ in der vorliegenden Untersuchung.

Erfassung der Selbstakzeptanz und Akzeptanz Anderer. Der in den USA entwickelte Fragebogen zur Erfassung der *Selbstakzeptanz* und der *Akzeptanz Anderer* von Berger (1952) wurde von Bergemann und Johann (1985) für den deutschsprachigen Raum übersetzt und validiert. Die Skala besteht insgesamt aus 24 Items, wobei 14 Items die Selbstakzeptanz (Bsp. „Ich fürchte mich nicht davor, neue Leute zu treffen.“) und zehn Items die Akzeptanz Anderer (Bsp.: „Ich versuche, auf die eine oder andere Art zu erreichen, dass die Leute das tun, was ich möchte.“(-)) erfassen. In der vorliegenden Untersuchung betrug Cronbachs-Alpha $\alpha = .85$ für die Skala Selbstakzeptanz und $\alpha = .77$ für die Skala Akzeptanz Anderer.

4. Ergebnisse

4.1 Einteilung der Stichprobe in Kulturdimensionen

Nach Auswertung der Szenarien kann festgehalten werden, dass sich Studierende der Psychologie und deutscher Nationalität zu 86 Prozent für die horizontal individualistische, elf Prozent für die horizontal kollektivistische und drei Prozent für die vertikal individualistische Kulturdimension entscheiden. Keiner der befragten deutschen Studenten findet sich in der vertikal kollektivistischen Gruppe wieder. Dies bestätigt Hypothese 1. 59% der internationalen Studierenden entschieden sich für die HorInd-Situationen, 17% für HorCol, 10% für VerInd und 14% für VerCol. Für eine gleichmäßigere Gruppeneinteilung wurde die Gruppenzuordnung durch z-Transformation standardisiert. Alle weiteren Ergebnisse werden aufgrund dieser Zuteilung interpretiert. Es handelt sich also nachfolgend weniger um reale Unterschiede, als um Unterschiede innerhalb dieser Stichprobe. Die Unabhängigkeit von der Nationalität bleibt aber gewährleistet. Nach der Standardisierung sind 40 Studierende (32 Frauen, acht Männer) in der HorInd-, 38 (30 Frauen, acht Männer) in der HorCol-, 44 (31 Frauen, 13 Männer) in der VerInd- und 32 (23 Frauen, neun Männer) in der VerCol-Gruppe. Es gibt keinen Geschlechtseffekt ($F(3,150) = .49, p = .49$) über die Gruppen (vgl. Abbildung 2).

Kulturdimension	Anzahl	Geschlecht	
		weiblich	männlich
Horizontaler Individualismus	40	32	8
Horizontaler Kollektivismus	38	30	8
Vertikaler Individualismus	44	31	13
Vertikaler Kollektivismus	32	23	9
	154	116	38

Abb. 2: Gruppenzuordnungen aufgrund standardisierter Werte

Zur Prüfung der Inhaltsvalidität der Gruppenzuordnung sollten die sieben Faktoren der *Contingencies of Self-Worth Scale* (Crocker / Wolfe 2001) in eine Rangfolge gebracht werden. Die Auswertung erfolgte mithilfe von Kreuztabellen (siehe Abbildung 3). Wie deutlich wird, kann die Zuordnung der Gruppen als inhaltlich valide angesehen werden.

Rang	HorInd	HorCol	VerInd	VerCol
1	Familie	Familie	Familie & Erfolg	Familie & Erfolg
2	Akzeptanz	Akzeptanz	–	Akzeptanz
3	Erfolg	Erfolg	Akzeptanz	Ethik
4	Ethik	–	Wettbewerb	–
5	Aussehen	Aussehen	Aussehen	–
6	Wettbewerb	Wettbewerb & Ethik	Ethik	Aussehen
7	Gott	Gott	Gott	Gott & Wettbewerb

Abb. 3: Rangordnung der Selbstwertquellen über die vier Kulturdimensionen; Anmerkung: HorInd = Horizontaler Individualismus, HorCol = Horizontaler Kollektivismus, VerInd = Vertikaler Individualismus, VerCol = Vertikaler Kollektivismus

4.2 Kulturelle Effekte auf fundamentale Selbstrepräsentationen

Zur Überprüfung der Effekte der vier Kulturdimensionen auf die Ausprägungen fundamentaler Selbstrepräsentationen wurde eine univariate Varianzanalyse (ANOVA; Signifikanzniveau 5%) gerechnet. Signifikante Unterschiede über die vier Kulturdimensionen hinweg zeichnen sich hinsichtlich der Selbstdefinition in den Bereichen der interdependenten Selbstkonstruktion ($F(3,148)=7.23$, $p=.00$, $\eta^2=.13$), der Selbstakzeptanz

($F(3,149)=3.37$, $p=.02$, $Eta^2= .06$) und Akzeptanz Anderer ($F(3,147)=9.87$, $p=.00$, $Eta^2= .17$) ab. Auf der independenten Selbstkonzept-Skala ($F(3,144)=1.82$, $p=.14$, $Eta^2=.09$) und der RISC ($F(3,149)=1.13$, $p=.34$, $Eta^2= .02$) treten keine signifikanten interkulturellen Unterschiede auf.

Zur Verdeutlichung der Unterschiede zwischen den vier Kulturdimensionen wurde jeweils ein Post-Hoc-Tukey Test gerechnet. Abbildung 4 verdeutlicht, welche kulturelle Gruppe sich signifikant von den anderen Gruppen hinsichtlich einer Selbstkonzeptausprägung unterscheidet. Es wird deutlich, dass eine differenzierte Betrachtung der Ind/Col-Dimension eine größere Aufklärungsleistung bringt.

	HorInd	VerInd	HorCol	VerCol
SCS – independent	4,94	5,09	4,76	4,85
SCS – interdependent	3,97 ^a	4,08 ^{a,b}	4,58 ^c	4,47 ^{b,c}
RISC	5,04	5,02	5,33	5,04
Selbstakzeptanz	4,88 ^b	4,94 ^b	4,80 ^{a,b}	4,29 ^a
Akzeptanz Anderer	4,92 ^{b,c}	4,10 ^a	5,14 ^c	4,50 ^{a,b}

Abb. 4: Inter-Gruppen-Vergleich auf den Selbstkonstruktions-Skalen; *Anmerkung 1:* Grundlage war jeweils eine 7stufige Ranking Skala, wobei 1 gar keine Zustimmung und 7 volle Zustimmung bedeutet. Mittelwerte in einer Reihe, die nicht denselben Buchstaben teilen, unterscheiden sich signifikant auf dem 5%-Niveau; *Anmerkung 2:* HorInd = Horizontaler Individualismus, VerInd = Vertikaler Individualismus, HorCol = Horizontaler Kollektivismus, VerCol = Vertikaler Kollektivismus, SCS = Self-Construal Scale,, RISC = Relational-Interdependent Self-Construal Scale

Zur Absicherung bisheriger Erkenntnisse und zur Verdeutlichung der Beziehung untereinander wurden zusätzlich je die Dimensionen Individualismus (HorInd, VerInd) / Kollektivismus (HorCol, VerCol) und Horizontalität (HorInd, HorCol)/Vertikalität (VerInd, VerCol) zusammengefasst. Die Ergebnisse werden bei entsprechenden Hypothesenprüfungen berichtet.

4.2.1 Kulturelle Effekte auf das independente, interdependente und relationale Selbstkonzept

In Bezug auf das *independente Selbstkonzept* ergeben sich weder zwischen den vier Kulturdimensionen (vgl. Abbildung 3) auf der Ind/Col-Dimension ($F(1,127)=2.21$, $p=.14$) noch auf der Hor/Ver-Dimension ($F(1,127)=1.30$; $p=.26$) statistisch bedeutungsvolle Unterschiede. Die kulturelle Zugehörigkeit hat also keinen Einfluss auf die Ausprägung des independenten Selbstkonzept-

tes. Hypothese 2 muss für die untersuchte Stichprobe abgelehnt werden.

Signifikante Unterschiede treten bei Ausprägungen des *interdependenten Selbstkonzeptes* auf. Das interdependente Selbstkonzept ist bei Individuen mit kollektivistischer Prägung ($M=4.50$, $SD=.65$) signifikant höher ausgeprägt als bei individualistisch geprägten ($M=4.01$, $SD=.73$; $F(1,127)=15.34$; $p=.00$; $\text{Eta}^2=.10$). Hypothese 3 wird bestätigt. Jedoch zeigt der Post Hoc Tukey Test, dass sich die vertikalen Individualisten ($M=4.08$, $SD=.72$) nicht signifikant von den vertikalen Kollektivistinnen ($M=4.47$, $SD=.67$; $p=.07$) unterscheiden. Am niedrigsten ist das interdependente Selbstkonzept bei horizontal individualistischen Personen ($M=3.97$, $SD=.68$) ausgeprägt. Damit unterscheiden sie sich signifikant von horizontal ($M=4.58$, $SD=.63$; $p=.00$) und vertikal kollektivistisch geprägten Personen ($p=.01$). Eine bipolare Einteilung in Individualisten und Kollektivistinnen ist somit nicht zur Erklärung kultureller Unterschiede ausreichend.

Für das *relationale Selbstkonzept* können keine signifikanten kulturellen Unterschiede auf der Dimension Individualismus-Kollektivismus ($F(1,127)=.63$; $p=.43$), auf der Dimension Horizontalität-Vertikalität ($F(1,127)=1.54$; $p=.21$) oder auf der vierdimensionalen Ebene ($F(3,149)=1.13$; $p=.34$) aufgezeigt werden. Der erwartete Geschlechtsunterschied lässt sich jedoch abbilden ($F(1,148)=4.71$; $p=.03$). Das relationale Selbstkonzept der Frauen ($M=5.20$, $SD=.74$) ist signifikant höher ausgeprägt als das der Männer ($M=4.84$, $SD=1.09$) (vgl. Abbildung 5). Hypothese 4 wird daher bestätigt. Die Männer allerdings, die der horizontal kollektivistischen Gruppe angehören, erreichen insgesamt den höchsten Mittelwert ($M=5.56$, $SD=.74$). Dieser Effekt ist im Vergleich zu den Männern der anderen Kulturdimensionen (HorInd: $M=4.47$, $SD=1.33$; VerInd: $M=4.87$, $SD=1.11$ und VerCol: $M=4.48$, $SD=.88$) nicht signifikant ($F(3,34)=1.93$; $p=.14$), jedoch weist die Effektgröße von $\text{Eta}^2=.15$ auf einen mittleren Effekt hin. Der Levene-Test ergibt keinen signifikanten Unterschied ($p=.09$) hinsichtlich der Varianzhomogenität der Geschlechter.

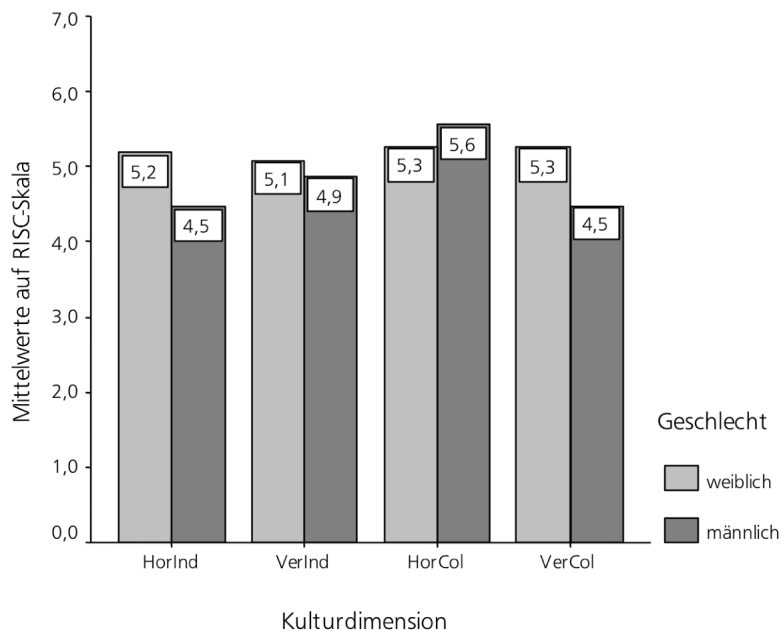


Abb. 5: Kulturelle Unterschiede in der Ausprägung des relationalen Selbstkonzepts

4.2.2 Kulturelle Effekte auf Selbstakzeptanz und Akzeptanz Anderer

Kulturelle Unterschiede lassen sich in Bezug auf *Selbstakzeptanz* abbilden. Vertikal kollektivistisch geprägte Personen akzeptieren sich selbst in geringerem Ausmaß ($M=4.29$, $SD=1.07$) als horizontal individualistische Personen ($M=4.88$, $SD=.79$; $p=.04$) und vertikal individualistische Personen ($M=4.94$, $SD=.84$; $p=.02$). Hypothese 5 kann bestätigt werden. Auf der Ind/Col-Dimension wird der Unterschied zwischen Individualisten ($M=4.91$, $SD=.84$) und Kollektivisten ($M=4.60$, $SD=1.13$) signifikant ($F(1,127)=3.78$, $p=.05$). Dieser Effekt ist auf die niedrige Ausprägung der vertikal kollektivistischen Gruppe zurückzuführen, nicht aber auf die horizontal kollektivistische. Somit wird auch hier die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung der Ind/Col-Dimension deutlich.

Die Hor/Ver-Dimension hat Effekte auf die Ausprägung der Skala *Akzeptanz Anderer* ($F(1,127)=22.81$; $p=.00$; $\eta^2=.15$). Horizontal geprägte Personen erreichen hier deutlich höhere Werte ($M=5.09$, $SD=.88$) als vertikal geprägte Personen ($M=4.29$, $SD=1.00$). Hypothese 6 wird bestätigt. Der Post-Hoc Tukey Test verdeutlicht, dass horizontal kollektivistisch geprägte Personen ($M=5.14$, $SD=.71$) das höchste Maß an Akzeptanz Anderer aufweisen und sich damit signifikant von vertikal kollektivistischen ($M=4.50$, $SD=1.02$; $p=.03$) und vertikal individualistischen Personen ($M=4.10$, $SD=.95$; $p=.00$) unterscheiden. Akzeptanz Anderer ist ebenfalls bei horizontal individualistischen Personen hoch ausgeprägt ($M=4.92$, $SD=1.01$), so dass der Effekt zu ver-

tikal individualistischen Personen signifikant ($p=.00$) ist. Außerdem tritt ein signifikanter Geschlechtereffekt auf der Skala Akzeptanz Anderer auf ($F(1,146)=6.46$; $p=.01$). Frauen ($M=4.79$, $SD=.99$) erreichen deutlich höhere Werte auf der Skala Akzeptanz Anderer als Männer ($M=4.19$, $SD=1.05$). Eine Ausnahme bilden die horizontal kollektivistisch geprägten Männer ($M=5.31$, $SD=.07$), die Andere in signifikant höherem Maße als vertikal individualistische Männer ($M=3.76$, $SD=1.02$; $p=.00$) akzeptieren (vgl. Abbildung 6). Der Levene-Test ergibt keinen signifikanten Unterschied ($p=.50$) bzgl. der Varianzhomogenität der Geschlechter.

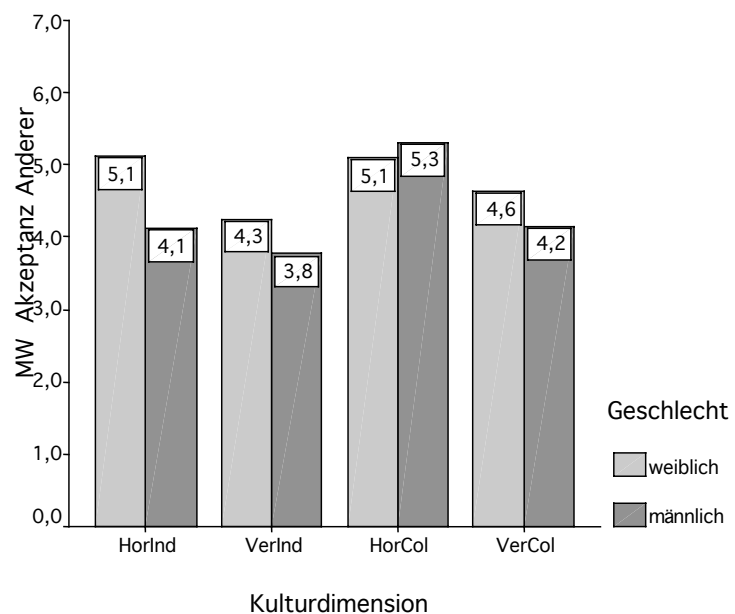


Abb. 6: Kulturelle Unterschiede in der Ausprägung der Akzeptanz Anderer

5. Diskussion

Es wurden kulturelle Effekte auf die Ausprägungen fundamentaler Selbstrepräsentationen untersucht. Zu Beginn des Artikels wurde kritisch festgehalten, dass interkulturelle Untersuchungen meist Nationen gegeneinander testen. Kulturdimensionen spiegeln jedoch nur Verteilungswahrscheinlichkeiten einer Nation wider, so dass der Schluss von der Nationalität auf die kulturelle Prägung des Individuums unzulässig ist.

Ein Ziel der Arbeit war es daher, kulturelle Unterschiede unabhängig von der Nationalität zu erfassen. Vor dem Hintergrund der Verteilungswahrscheinlichkeit einer deutschen Stichprobe wurden daher sowohl deutsche als auch internationale Studenten anhand ihres Antwortverhaltens in kultursensitiven Szenarien den Kulturdimensionen zugeordnet wurden. Damit wurde die Wahrscheinlichkeit erhöht, alle vier Kulturdimensionen abzubilden und in Bezug auf ihre Selbstkonzepte zu vergleichen.

Die methodologischen Probleme, die durch den Einbezug internationaler Studenten auftreten, stehen dem Erkenntnisgewinn aufgrund der erhöhten Wahrscheinlichkeit, alle vier Kulturdimensionen abbilden zu können, gegenüber und werden in Kauf genommen.

In Auswertung der Szenarien zeigt sich eine starke Dominanz der horizontal individualistischen Kulturdimension. Die Befragten dieser Untersuchung streben demnach stark nach individueller Selbstverwirklichung. Die Dominanz der horizontal individualistischen Dimension kann im deutschen Studiensystem begründet liegen, welches zum Zeitpunkt der Befragung im Diplom-Studiengang ein interessenbetontes Studieren ermöglichte. Es kann aber auch auf die für diese Arbeit ins Deutsche übersetzten Szenarien von Triandis et al. (1998) und auf die Stichprobenszusammensetzung zurückgeführt werden. Vielleicht spiegeln die Antwortalternativen der Szenarien in nur geringem Maße deutsche Kulturstandards (Thomas 1991) wider. Die Validierung der Szenarien erfolgte an Studenten in den USA und in China, deren Alltag anders gestaltet ist als das Studentenleben an deutschen Universitäten. Beispielweise unterscheidet sich das Verhältnis zwischen Professoren und Studenten in USA und Deutschland (vgl. Vaters / Schepers 1997).

Jedoch konnte die Inhaltsvalidität der Gruppenzuordnung über das Ranking der Selbstwertkontingenzen bestätigt werden. Für alle Personen ist mehrheitlich „Rückhalt in der Familie zu haben“ die wichtigste Selbstwertquelle. Dieses Ergebnis ist wenig überraschend. Endo, Heine und Lehman (2000) führen aus, dass die Aufwertung enger sozialer Beziehungen universell in allen Kulturen gleich stark vertreten ist. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass Kollektivistinnen den Begriff Familie weiter fassen als Individualisten (Triandis 1995). Konform mit dem Konstrukt der Vertikalität wird die Kontingenz „Erfolg“, im Sinne von „gute Leistungen zu erbringen, erfolgreich zu sein“ bei beiden vertikalen Dimensionen auch mit an erster Stelle genannt. Dagegen stufen Personen der horizontalen Dimensionen „Erfolg“ zwei Ränge darunter ein. Für sie war es wichtiger, „von anderen akzeptiert zu werden“ (Rang zwei). Dies stimmt mit den Ergebnissen der Skala Akzeptanz Anderer überein. Auch hier werteten die horizontalen Gruppen Akzeptanz Anderer höher als die vertikalen Gruppen. Abweichungen im Ranking fallen auch bei der Kontingenz „Wettbewerb“ auf. Für vertikale Individualisten ist es am viertwichtigsten, „besser zu sein als andere“. Dies stimmt mit der Definition des VerInd überein. Für Personen der horizontalen Gruppen war diese Kontingenz dagegen die vorletzte Selbstwertquelle, d.h. Personen der horizontalen Gruppe vergleichen sich nicht so stark mit Anderen (vgl. Dechesne / Postel / van Knippenberg 2002). Für vertikale Kollektivistinnen sind sowohl Wettbewerb als auch die religiöse Orientierung eher nach-

rangige Selbstwertquellen. Aus der Analyse der Selbstwertkontingenzen lässt sich schlussfolgern, dass die Zuordnung der kulturellen Gruppen inhaltlich valide war.

Ein weiteres Ziel der Untersuchung war es, die Auswirkungen dieser kulturellen Prägung auf fundamentale Selbstkonzepte darzustellen. Es resultiert ein 2x2 Differenzierungsschema, welches die beiden bipolaren Dimensionen Ind/Col und Hor/Ver kombiniert. In Abbildung 7 werden die Auswirkungen der kulturellen Prägungen auf fundamentale Selbstkonzepte zusammenfassend dargestellt. Die Interdependenz, also die Verbundenheit mit anderen Personen, klärt die Ind/Col-Dimension am ehesten auf und Akzeptanz Anderer die Hor/Ver-Dimension. Die kulturellen Gruppen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Ausprägung des independenten und relationalen Selbstkonzeptes (in der Mitte der Grafik). Die ähnlich hohe Ausprägung aller kulturellen Gruppen in Bezug auf das independente Selbstkonzept kann im Zusammenhang mit der akademischen Ausbildung als auch in der Annahme begründet liegen, dass Independenz aus evolutionstheoretischer Perspektive vorgezogen wird (Gaertner et al. 2002). Die niedrige Reliabilität der independenten Subskala der SCS schränkt die Aussagefähigkeit weiter ein. Der Geschlechtereffekt beim relationalen Selbstkonzept weist auf die höhere relationale Gebundenheit von Frauen hin. Dies bestätigt die Forschungsergebnisse von Kashima et al. (1995), Cross et al. (2000), Eaton und Louw (2000) und Watkins et al. (2003). Außerdem akzeptieren Frauen Andere in höherem Ausmaß als Männer.

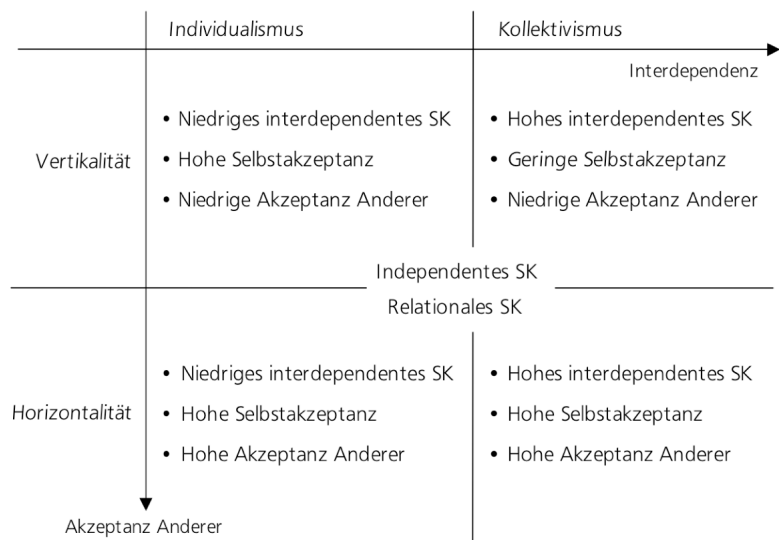


Abb. 7: Differenzierungsschema kultureller Unterschiede in fundamentalen Selbstrepräsentationen

Bei differenzierter Betrachtung zeichnen sich die *vertikal individualistischen Personen* durch geringe Interdependenz, hohe Selbstakzeptanz und niedrige Akzeptanz Anderer aus. Die Verbundenheit gegenüber anderen Personen oder ihrer in-group steht der eigenen Anerkennung nach. Die hohe Selbstakzeptanz führt bei ihnen nicht zu einer höheren Akzeptanz Anderer, was die Annahme von Schütz et al. (2007) stützt.

Vertikale Kollektivistinnen definieren sich in hohem Maße über ihre Gruppenzugehörigkeit und ordnen sich Gruppennormen unter. Diese Annahme wird durch das Ergebnis bestätigt, dass sie im Vergleich zu den anderen Gruppen sich selbst und auch andere Personen in geringstem Ausmaß akzeptieren. Daher lässt sich die geringere Selbstakzeptanz über die Bedeutung der in-group erklären.

Horizontal individualistische Personen definieren sich am geringsten über ihre Gruppenzugehörigkeit und unterscheiden sich damit bedeutsam von den beiden kollektivistischen Gruppen. Dieses Ergebnis steht in Einklang mit der Annahme, dass horizontal individualistische Personen nach individueller Selbstverwirklichung streben. *Horizontal kollektivistische Personen* definieren sich hingegen in höherem Maße über ihre Gruppenzugehörigkeit als die beiden individualistischen Gruppen. Insgesamt zeichnen sich die beiden horizontalen Gruppen durch hohe Selbstakzeptanz und auch hohe Akzeptanz Anderer aus. Die inkonsistenten Ergebnisse zur Annahme, Selbstakzeptanz führt zur Akzeptanz Anderer (vgl. Schütz / Sellin 2003), könnte somit über eine differenzierte Betrachtungsweise von Kulturunterschieden aufgeklärt werden.

An dieser Stelle kann festgehalten werden, dass die beiden Skalen, die in der interkulturellen Forschung bisher keine Anwendung gefunden haben, eine hohe Aufklärungsleistung bezüglich kultureller Vielfalt in der Selbstdefinition besitzen. Die Skala *Selbstakzeptanz* bildet den Unterschied auf der Individualismus/Kollektivismus-Dimension ab. Allgemein betrachtet verfügen Individualisten über eine statistisch bedeutsame höhere Selbstakzeptanz als Kollektivistinnen. Die Notwendigkeit einer differenzierteren Betrachtungsweise der Ind/Col-Dimension findet empirische Evidenz, da die horizontal kollektivistischen Personen eine ebenso hohe Selbstakzeptanz aufweisen wie die Individualisten. Die Skala *Akzeptanz Anderer* leistet einen Aufklärungsbeitrag auf der Dimension Horizontalität/Vertikalität. Horizontal geprägte Personen stimmen den Items dieser Skala in höherem Maße zu als vertikal geprägte Personen. Das Geschlecht der Befragten moderiert hier den Effekt. Frauen akzeptieren Andere in höherem Ausmaß als Männer.

Interessante Tendenzen weisen die Männer der horizontal kollektivistischen Gruppe auf. Sie definieren sich in hohem Maße

sowohl über dyadische als auch über interdependente Beziehungen und stimmen den Items für die Akzeptanz Anderer am stärksten zu. Damit unterscheiden sie sich von den anderen männlichen Befragten, die eine geringere relationale Bindung und eine signifikant niedrigere Akzeptanz in Bezug auf andere Personen aufweisen.

Die Ergebnisse sind beachtlich, denn obwohl es sich nicht um „reale“ Gruppen handelt, treten Unterschiede auf, die sich konzeptionell auf die Konstrukte *HorInd*, *VerInd*, *HorCol* und *VerCol* zurückführen lassen. Dies scheint weitreichende Implikationen zu beinhalten. Wenn sich in einer derart kulturell homogenen Gruppe kulturelle Unterschiede in den Selbstdefinitionen abbilden lassen, dann sollten die Effekte in Stichproben, die sich hinsichtlich ihres sozioökonomischen Status und demografischer Werte stärker unterscheiden, um einiges größer sein. Weiter scheinen die Ergebnisse darauf hinzudeuten, dass beide bipolare Dimensionen miteinander interagieren und in der Interaktion eine stärkere Aufklärungsleistung liefern.

5.1 Praktische Implikationen

Es wurde zu Beginn festgehalten, dass in der interkulturellen Kompetenz die Schlüsselfunktion zur Überbrückung interkultureller Schwierigkeiten gesehen wird. Bolten (2001) verdeutlicht, dass eigen- und fremdkulturelles Wissen eine Determinante interkultureller Kompetenz ist. Eigen- und fremdkulturelles Wissen kann mithilfe des hier vorgestellten Differenzierungsschemas systematisiert werden. Das Differenzierungsschema ermöglicht erstens konzeptionelle Klarheit über die Auswirkungen von Individualismus/Kollektivismus und bietet gleichzeitig Orientierung in interkulturellen Interaktionen an. Ein ähnliches Schema stellen auch Brewer und Chen (2007) vor, wobei sie die Auswirkungen der fundamentalen Selbstkonzeptionen auf die Identität, Glaube und Verpflichtung erläutern ebenfalls und in ein Orientierungsraster einordnen.

Zweitens kann ein empirisch begründetes Differenzierungsmöglichkeiten zur Differenzierung von Schemata beitragen, was eine notwendige Voraussetzung zum Aufbau interkultureller Kompetenz ist (Bolten 2001). Führungskräfte, Expatriaten und Teammitglieder verfügen aufgrund ihrer interkulturellen Erfahrungen über mehr oder weniger systematisch eruierte Schemata. Das Differenzierungsschema kann die eigene, individuelle Wertorientierung verdeutlichen (Bewusstwerdung) und ermöglicht gleichzeitig die Erkenntnis, worüber sich andere Personen definieren. Die Darstellung des Zusammenhanges von kultureller Sozialisation und Selbstkonzept und damit einhergehender Verhaltensweisen unterstützt das Selbstmanagement. Somit bietet das Differenzierungsschema für Führungskräfte die Möglich-

keit, Mitarbeiter konkreter zu beobachten und zu befragen, um Motivierungspotentiale in der Arbeit für den Mitarbeitenden zu eruieren. Für Expatriaten könnte das Raster darüber hinaus die Möglichkeit bieten, zunächst eine offene Grundhaltung im Ausland einzunehmen. Für die Expatriaten-Auswahl kann es vielversprechend sein, auf eine höhere relationale Ausprägung des Selbstkonzeptes zu achten (z.B. weibliche Expatriaten; Sehner / Leung 2003). Für die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams spielt die Verdeutlichung von kulturellen Unterschieden ebenfalls eine wesentliche Rolle (Maznevski / DiStefano 2000). Erste Untersuchungen belegen die Auswirkungen eines independenten oder interdependenten Selbstkonzeptes auf ein aufgabenorientiertes bzw. beziehungsorientiertes Konfliktverhalten (z.B. Oetzel 2000, Tjitra 2000, Hamdorf 2003). Inwieweit sich das relationale Selbstkonzept, oder Facetten der Selbstakzeptanz und Akzeptanz Anderer auf das Konfliktverhalten in Gruppen auswirkt, ist bisher jedoch weniger untersucht.

5.2 Limitierungen der Studie

Limitierungen der Studie werden hauptsächlich in der Stichprobenauswahl und in den Messinstrumenten gesehen. Zum einen war die Stichprobe äußerst homogen hinsichtlich Alter und Bildungsstand. Auf der anderen Seite können aber nur so verlässliche Unterschiede berichtet werden. Die Kultursensitivität der Messinstrumente, insbesondere der Ratingskalen muss noch weiter überprüft werden. Außerdem müssen die berichteten statistisch bedeutsamen Ergebnisse an den geringen Effektgrößen relativiert werden. Das bedeutet, dass die Einteilung der Stichprobe nach Kulturdimensionen nur geringe Unterschiede in den Skalen zum Selbst hervorrufen. Allerdings weisen Cross et al. (2000) darauf hin, dass beispielsweise für Geschlechtsunterschiede grundsätzlich geringe Effektstärken gefunden werden. Auch die Berechnung von Kontrastanalysen, um die Kulturdimensionen in stärkerer Relation zueinander zu setzen, erhöhten die Effekte nicht bedeutsam.

Darüber hinaus sind die Ergebnisse der vertikal kollektivistischen Gruppe mit Vorsicht zu interpretieren. Nach der Standardisierung setzt sich diese Gruppe jeweils zur Hälfte aus deutschen und internationalen Studenten zusammen. Dabei waren 56 Prozent aller internationalen Studenten in dieser Gruppe. Sprachprobleme können hier verstärkt aufgetreten sein, die zu unterschiedlicher inhaltlicher Bewertung der Items (Sato / Cameron 1999) führte. Die anderen internationalen Studenten verteilten sich gleichmäßig auf die anderen drei Gruppen (HorInd, VerInd und HorCol), waren aber jeweils stark unterrepräsentiert. Sprachprobleme und Verzerrungen im Antwortverhalten müssten sich so in den Gruppen relativiert haben.

5.3 Ausblick

Die vorliegende Arbeit ist als Grundlagenforschung und als Erklärungsansatz für den Aufbau interkulturellen Wissens zu betrachten. Weitere Untersuchungen sind aber notwendig, um die Ergebnisse und die abgeleiteten Schlussfolgerungen abzusichern. Die Ausreifung und Validierung von Messmethoden sollte dabei im Vordergrund stehen. Denkbar wäre aber auch die Entwicklung von Verfahren zur Messung impliziter Einstellungen, die sowohl auf interkulturelle Sozialisationsprozesse als auch auf selbstbewertende Einstellungen (Schütz / Schröder 2003) fokussieren. Dadurch könnten die kritisierten Referenzgruppeneffekte und Antworttendenzen minimiert werden, um so zu validen Aussagen kultureller Unterschiede in den Selbstbeschreibungen zu gelangen.

Literatur

Baron, H. (1996): Strength and limitations of ipsative measurement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69, S. 49-56.

Bennett, M. J. (1986): A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations* 10, S. 179-196.

Bergemann, B. / Bergmann, N. (2005): *Interkulturelle Managementkompetenz*. Heidelberg: Physica Verlag.

Bergemann, J. / Johann, G. (1985): Zur Erfassung von Selbstakzeptanz und Akzeptanz Anderer. *Diagnostica* 31, S. 119-129.

Bhawuk, D. P. S. / Brislin, R. W. (2000): Cross-Cultural Training. A Review. *Applied Psychology: An international Review* 49, S. 162-191.

Bond, M. (2002): Reclaiming the Individual from Hofstede's Ecological Analysis. A 20 Year Odyssey. Comment on Oyserman et al. (2002). *Psychological Bulletin* 128, S. 73-78.

Bolten, J. (2005). Interkulturelle Personalentwicklungsmaßnahmen. Training, Coaching und Mediation. In: Stahl, G. K. / Mayrhofer, W. / Kühlmann, T. M. (Hrsg.): *Internationales Personalmanagement*. München und Mehring: Rainer Hampp Verlag, S. 307-324

Bolten, J. (2001): *Interkulturelle Kompetenz*. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung.

Brewer, M. / Chen, Y.-R. (2007): Where (Who) are Collectives in Collectivism? Toward Conceptual Clarification of Individualism and Collectivism. *Psychological Review* 114, S. 133-151.

Brewer, M. B. / Gardner, W. (1996): Who is this „We“? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality & Social Psychology* 71, S. 83-93.

Bründl-Price, S. (2004): *Internationales Team Building aus britischer Perspektive, mit Schwerpunkt Interkultureller Kompetenz*. Online-Dokument: <http://www>.

interculture-online.com/info_dlz/Bruendl_Price_09_04.pdf [Zugriff am 13.04.2005].

Cant, A. G. (2004): Internationalizing the Business Curriculum. Developing Intercultural Competence. *Journal of American Academy of Business* 5, S. 177-182.

Chen, C. / Lee, S. / Stevenson, H. W. (1995): Response style and cross-cultural comparisons of rating scales among East Asian and North American Students. *Psychological Science* 6, S. 170-175.

Chen, C. C. / Meindl, J. R. / Hunt, R. G. (1997): Testing the effects of vertical and horizontal collectivism. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 28, S. 44-70.

Chen, G. M. / Starosta, W. J. (1998): *Foundations of Intercultural Communication*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Chiang, F. (2005): A critical examination of Hofstede's thesis and its application to international reward management. *International Journal of Human Resource Management* 16, S. 1545-1563.

Chiou, J-S. (2001): Horizontal and vertical Individualism and Collectivism among college students in the United States, Taiwan, and Argentina. *Journal of Social Psychology* 141, S. 667-678.

Crocker, J. / Schwartz, I. (1985): Prejudice and ingroup favouritism in a minimal intergroup situation. Effects of self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin* 11, S. 379-386.

Crocker, J. / Wolfe, C. T. (2001): Contingencies of Self-Worth. *Psychological Review* 108, S. 593-623.

Cross, S. E. / Bacon, P. L. / Morris, M. L. (2000): The Relational-Interdependent Self-Construal and Relationships. *Journal of Personality & Social Psychology* 78, S. 791-808.

Deardorff, D. K. (2006): Policy Paper zur interkulturellen Kompetenz. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg): *Interkulturelle Kompetenz. Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts?* Online-Dokument: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_17145_17146_2.pdf [Zugriff am 24.05.2007].

Dechesne, M. / Postel, M. / van Knippenberg, A. (2002): Self-evaluation on a stretcher of procrustes. The influence of horizontal individualism on self-serving comparison. *Self and Identity* 15, S. 47-64.

Doblhofer, S. (2003): Typisch deutsch, die Österreicher! Möglichkeiten und Grenzen der Bearbeitung kultureller Unterschiede. *Hernsteiner – Fachzeitschrift für Managemententwicklung* 1, S. 4-14.

Eaton, L. / Louw, J. (2000): Culture and Self in South Africa. Individualism-Collectivism Predictions. *The Journal of Social Psychology* 140, S. 210-217.

Earley, P. C. / Mosakowski, E. (2004): Cultural Intelligence. *Harvard Business Review* 82, S. 139-146.

Endo, Y. / Heine, S. J. / Lehman, D. R. (2000): Culture and Positive Illusions in Close Relationships. How my relationships are better than yours. *Personality & Social Psychology Bulletin* 26, S. 1571-1586.

Erpenbeck, J. / Rosentiel, L. von (2003): *Handbuch Kompetenzmessung*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Fantini, A. E. (2006): *Exploring and Assessing Intercultural Competence. Final Report of the FEIL-Research Project*. Washington University: Online-Dokument: http://www.sit.edu/publications/docs/feil_research_report.pdf [Zugriff am 29.05.07].

Fiske, A. P. (2002): Using Individualism and Collectivism to Compare Cultures. A Critique of the Validity and Measurement of the Constructs. Comment on Oyserman et al. (2002). *Psychological Bulletin* 128, S. 78-88.

Fritz, W. (2001): Die interkulturelle Kompetenz von Managern. Ein Schlüsselfaktor für den Erfolg auf Auslandsmärkten. In: Oelsnitz, D. von der / Kammel, A. (Hrsg.): *Kompetenzen moderner Unternehmensführung*. Bern: Haupt, S. 87-101.

Gaertner, L. / Sedikides, C. / Vevea, J. L. / Iuzzini, J. (2002): The "I", and the "We". A Meta-Analysis of Motivational Primacy in Self-Definition. *Journal of Personality & Social Psychology* 83, S. 574-591.

Graf, A. (2004): Screening and training inter-cultural competencies. Evaluating the impact of national culture on inter-cultural competencies. *International Journal of Human Resource Management* 15, S. 1124-1148.

Gouveia, V. V. / Clemente, M. / Espinosa, P. (2003): The Horizontal and Vertical Attributes of Individualism and Collectivism in a Spanish Population. *The Journal of Social Psychology* 143, S. 43-63.

Hamdorf, D. (2003): Towards managing diversity. Cultural aspects of conflict management in organizations. *Conflict & communication online* 2, Online-Dokument: http://www.cco.regeneronline.de/2003_2/pdf_2003_2/hamdorf_engl.pdf [Zugriff am 01.08.2005].

Hampden-Turner, C. / Trompenaars, F. (1997): Response to Geert Hofstede. *International Journal of Intercultural Relations* 21, S. 149-159.

Hampden-Turner, C. / Trompenaars, F. (2006): Cultural Intelligence. Is such a capacity credible? *Group & Organization Management* 31, S. 56-63.

Hannover, B. (1997): *Das dynamische Selbst. Zur Kontextabhängigkeit selbstbezogenen Wissens*. Bern: Huber.

Hazan, C. / Shaver, P. R. (1994): Attachment as an organizational framework for research on close relationships. *Psychological Inquiry* 5, S. 1-22.

Heine, S.J. / Lehman, D.R. / Peng, K. / Greenholtz, J. (2002): What's wrong with cross-cultural comparisons of subjective Likert scales? The reference group effect. *Journal of Personality & Social Psychology* 82, S. 903-918.

Hofstede, G. (1980): *Culture's consequences*. Beverly Hills, CA: Sage.

Hofstede, G. (1997): *Lokales Denken, globales Handeln. Kulturen, Zusammenarbeit und Management*. München: Beck.

Hofstede, G. (2001): *Cultures Consequences. Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Javidan, M. / House, R. J. / Dorfman, P. W. / Hanges, P. J. / Luque, de M. S. (2006): Conceptualizing and measuring cultures and their consequences. A comparative review of GLOBE's and Hofstede's approaches. *Journal of International Business Studies* 37, S. 897-914.

Ji, L. / Schwarz, N. / Nisbett, R. E. (2000): Culture, autobiographical memory, and behavioral frequency reports. Measurement issues in cross-cultural studies. *Personality & Social Psychology Bulletin* 26, S. 585-593.

Kashima, Y. / Kim, U. / Gelfand, M. J. / Yamaguchi, S. / Choi, S-C. / Yuki, M. (1995): Culture, Gender, and Self. A Perspective from Individualism-Collectivism Research. *Journal of Personality and Social Psychology* 69, S. 925-937.

Kitayama, S. (2002): Culture and basic psychological processes. Toward a system view of culture. Comment on Oyserman et al. (2002). *Psychological Bulletin* 128, 89-96.

Knippenberg, B. van / Knippenberg, D. van /, DeCremer, D. / Hogg, M. A. (2005): Research in leadership, self, and identity. A sample of the present and a glimpse of the future. *Leadership Quarterly* 16, S. 495-499.

Kühlmann, T. (1995): *Mitarbeiterentsendung ins Ausland*. Göttingen: Hogrefe Verlag.

Lee, A. Y. / Aaker, J. L. / Gardner, W. L. (2000): The Pleasures and Pains of Distinct Self-Construals. The Role of Interdependence in Regulatory Focus. *Journal of Personality & Social Psychology* 78, S. 1122-1134.

Lord, R. O. / Brown, D. J. / Freiberg, S. J. (1999): Understanding the dynamics of Leadership. The Role of Follower Self-Concept in the Leader/Follower Relationship. *Organizational Behavior & Human Decision Processes* 78, S. 167-203.

Maletzke, G. (1996): *Interkulturelle Kommunikation. Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Markus, H. R. / Kitayama, S. (1991): Culture and the self. Implications for cognitions, emotion and motivation. *Psychological Review* 98, S. 224-253.

Matsumoto, D. R. (1996): *Culture and Personality*. Brooks / Cole Publishing Company: Pacific Grove, Bonn.

Maznevski, M. L. / DiStefano, J. J. (2000): Global leaders are team players. Developing global leaders through membership on global teams. *Human Resource Management* 39, S. 195-208.

Merkin, R. S. (2006): Power Distance and Facework Strategies. *Journal of Intercultural Communication Research* 35, S. 139-160.

Meynhardt, T. (2002): *Interkulturelle Differenzen im Selbstkonzept von Managern*. Münster: Waxmann.

Müller, S. / Gelbrich, K. (2001): Interkulturelle Kompetenz als neuartige Anforderung an Entsandte. Status quo und Perspektiven der Forschung. *Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* 53, S. 246-272.

Oetzel, J. G. (2000): Developing a Theoretical Model of Intercultural Small Groups. Understanding the Effects of Culture and Cultural Diversity on Work Group Processes and Outcomes. In: Stumpf, S. / Thomas, A. (Hrsg.): *Diversity and Group Effectiveness*. Lengerich: Pabst, S. 252-271.

Osland, J. S. / Bird, A. (2000): Beyond Sophisticated Stereotyping. Cultural Sensemaking in Context. *Academy of Management Executive* 14, S. 65-79.

Oyserman, D. / Coon, H. M. / Kimmelmeier, M. (2002): Rethinking Individualism and Collectivism. Evaluation of Theoretical Assumptions and Meta-Analysis. *Psychological Bulletin* 1, S. 3-72.

Pöhlmann, C. (2000): *Personaler versus kollektiver Selbstwert. Ein neues Messinstrument zur Erfassung sozialer Aspekte des Selbstwertes*. Unveröffentlichte Diplomarbeit.

Realo, A. / Koido, K. / Ceulemans, E. / Allik, J. (2002): Three components of Individualism. *European Journal of Psychology* 16, S. 163-184.

Roccas, S. / Brewer, M. B. (2002): Social Identity Complexity. *Personality and Social Psychology Review* 6, S. 88-106.

Sato, T. / Cameron, J. E. (1999): The relationship between collective self-esteem and self-construal in Japan and Canada. *Journal of Social Psychology* 139, S. 426-435.

Schimmack, U. / Oishi, S. / Diener, E. (2005): Individualism. A valid and important dimension of cultural differences between nations. *Personality & Social Psychology Review* 9, S. 17-31.

Schütz, A. (2003): *Psychologie des Selbstwertgefühls. Von Selbstakzeptanz bis Arroganz*. Stuttgart: Kohlhammer.

Schütz, A. / Schröder, M. (2003): Neue Perspektiven durch die Erfassung impliziter Selbstwertschätzung. In: Schütz, A. (Hrsg.): *Psychologie des Selbstwertgefühls. Von Selbstakzeptanz bis Arroganz*. Stuttgart: Kohlhammer, S. 226-238.

Schütz, A. / Sellin, I. (2003): Selbst und Informationsverarbeitung. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie* 24, S. 151-161.

Schütz, A. / Renner, K.-H. / Sellin, I. (2007): *Self-acceptance is unrelated to acceptance of others*. Manuscript in preparation for publication, Chemnitz University of Technology.

Sehner, J. / Leung, A.S.M. (2003): International adjustment of female vs. male business expatriats. *International Journal of Human Resource Management* 14, S. 1117-1131.

Sedikides, C. / Brewer, M. (Hrsg.) (2001): *Individual Self, Relational Self, Collective Self*. Ann Arbor: Sheridan Books-Braun Brumfield.

Singelis, T. M. (2000): Some thoughts on the future of cross-cultural social psychology. *Journal of cross-cultural psychology* 31, S. 76-91.

Singelis, T. M. (1994): The measurement of independent and interdependent self-construals. *Personality & Social Psychology Bulletin* 20, Special Issue: *The self and the collective*, S. 580-591.

Singelis, T. M. / Bond, M., / Sharkey, W. / Lai, C. (1999): Unpacking Culture's influence on Self-Esteem and Embarrassability. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 30, S. 315-341.

Singelis, T. M. / Brown, W. J. (1995): Culture, Self, and Collectivist Communicating. Linking Culture to Individual Behavior. *Human Communication Research* 21, S. 354-389.

Soh, S. / Leong, F. T. (2002): Validity of vertical and horizontal individualism and collectivism in Singapore. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 33, S. 3-15.

Spieß, E. / Brüch, A. (2002): Auswirkungen von interkulturellen Erfahrungen für die Motivation beruflicher Auslandsaufenthalte ost- und westdeutscher Studierender. *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 33, S. 219-228.

Thomas, A. (Hrsg.) (1991): *Kulturstandards in der internationalen Begegnung*. Saarbrücken: Breitenbach.

Tjitra, H. W. (2000): Cultural Specific Problem Solving Styles. The Strength and the Problem Areas of German-Indonesian Groups. In: Stumpf, S. / Thomas, A. (Hrsg.): *Diversity and Group Effectiveness*. Lengerich: Pabst, S. 368-384.

Triandis, H. C. (1995): *Individualism and Collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.

Triandis, H. C. (2001): Individualism-Collectivism and Personality. *Journal of Personality* 69, S. 907-924.

Triandis, H. C. / Chen, X. / Chan, D. (1998): Scenarios for the measurement of Collectivism and Individualism. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 29, S. 275-289.

Triandis, H. C. / Gelfand, M. (1998): Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology* 74, S. 118-128.

Trommsdorff, G. (1989): *Sozialisation im Kulturvergleich*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

Vaters, C. / Schepers, A. (1997): Culture Assimilator. Teste Deine interkulturelle Kompetenz. Online Dokument: <http://www.andreas.de/ca/aw4inc2.html> [Zugriff am 31.08.05].

Watkins, D. / Cheng, C. / Mpofu, E. / Olowu, S. / Singh-Sengupta, S. / Regmi, M. (2003): Gender Differences in Self-Contrual. How generalizable are Western Findings? *The Journal of Social Psychology* 143, S. 501-519.

Weppler, C. (2004): Interkulturelle Teamtrainings. Eine empirische Untersuchung zur Bestandsaufnahme in deutschen Großunternehmen und interkulturellen Trainingsinstitutionen. *Interculture Online* 2995 (10), Online Dokument: http://www.interculture-online.info/info_dlz/Umfrageergebnisse.pdf [Zugriff am 31.08.05].

Yeganeh, H. / Su, Z. (2006): Conceptual Foundations of Cultural Management Research. *International Journal of Cross Cultural Management* 6, S. 361-376.

¹ Ich danke Astrid Schütz, Uta Wilkens und Lea Campbell für Hinweise zu früheren Versionen dieses Artikels.

² Bei der Konzeption von Horizontalität/Vertikalität fällt die Ähnlichkeit zur Kulturdimension Machtdistanz von Hofstede (1980) auf. Die Cluster, die Hofstede veröffentlicht hat, stimmen aber nicht mit den theoretischen Ableitungen (bspw. sind USA und Frankreich als prototypisch vertikal individualistisch nicht in einem Cluster) von Triandis und Gelfand (1998) überein. In Anbetracht des Erhebungszeitraumes Anfang der 70er Jahre der Untersuchungen von Hofstede und der dynamischen Anpassung von Kulturen setzte sich in der Forschung die Dimension Horizontalität/Vertikalität zur Differenzierung von Individualismus und Kollektivismus durch. Allerdings wird auf Operationa-

lisierungsschwächen der einzelnen Dimensionen hingewiesen (vgl. Chen et al. 1997).

³ Spieß und Bruch (2002) berichten zwar auch vertikal kollektivistische Ausprägungen für die deutsche Stichprobe, allerdings ist dies auf ihr Messinstrument, eine Rating-Skala, zurückzuführen, auf der die Höhe, aber nicht die Relevanz eines Wertes erfasst wird.

