
Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Der Kulturbegriff und internationale Zusammenarbeit in Unternehmen	11
2.1	Etappen der Entwicklung des Kulturbegriffs	17
2.1.1	Die Entwicklung des klassischen anthropologischen Kulturbegriffs als Grundlage der interkulturellen Kommunikationsforschung	19
2.1.2	Der Kulturbegriff zwischen Ethnologie und Soziologie	27
2.1.3	Kritische Auseinandersetzung mit dem klassischen Kulturbegriff	31
2.2	Der Kulturdiskurs in der interkulturellen Managementforschung	35
2.2.1	Die Karriere des Kulturbegriffes in der Betriebswirtschaftslehre	36
2.2.2	Kulturvergleichende Studien: Universale Kulturdimensionen	41
2.2.3	Der Import des klassischen anthropologischen Kulturverständnisses in die internationale Managementforschung	52
2.3	Interkulturelle Kommunikationsforschung	54
2.4	Einige Aspekte der Rezeption des Kulturbegriffes in China	57
3	Theoretische Sensibilisierung: Differenzierung nach Mitgliedschaftskategorien	61
3.1	Mitgliedschaftskategorien	64

3.2	Interviews und die ethnomethodologische Perspektive	69
3.3	Präzisierung der Fragestellung	71
4	Forschungsdesign	73
4.1	Datenmaterial: Interviews	74
4.2	Fremdsprachige Interviews	80
4.2.1	Transkription	85
4.2.2	Übersetzung	90
4.3	Die Anwendung der Grounded Theory als Forschungsstil	93
5	Entsante eines deutschen Unternehmens in China	105
5.1	Fallbeispiel: Luise Schmitz	105
5.1.1	Entsendungsgeschichte, Positions- und Aufgabenbeschreibung	106
5.1.2	Konkurrierende Differenzbeschreibungen: Kultur als Diversität vs. Kultur als Handicap	116
5.1.3	Strukturmerkmale der Kulturbeschreibung: Symmetrisierende und hierarchisierende Differenzbeschreibungen	133
5.1.4	Zwischenfazit	135
5.2	Fallbeispiel: Liu Er	137
5.2.1	Entsendungsgeschichte, Positions- und Aufgabenbeschreibung	137
5.2.2	Differenzbeschreibungen und Mehrfachmitgliedschaft innerhalb von Kategoriensets	147
5.2.3	Zwischenfazit	158
5.3	Hierarchisierende und symmetrisierende Differenzierung	160
5.3.1	Pauschale Attributionen	164
5.3.2	Unglaubliche Erlebnisse: Arbeitssituation und Sicherheitsdenken	169
5.3.3	Diffamierende und pejorative Fremdbeschreibungen	176
5.3.4	Patronisierung und Erziehungsmaßnahmen	178
5.3.5	Distanz zu und Negation von pauschalen und hierarchisierenden Äußerungen	181
5.3.6	Versuche der Symmetrisierung	184
5.3.7	Zwischenfazit	191
5.4	Expatriate Netzwerke als Konstruktionsräume des Eigenen und des Fremden	192

6	Das ‚chinesische Gesicht‘ als Topos von Differenzerzählungen	201
6.1	Chinesische Begriffe für Gesicht (<i>mian</i> , <i>lian</i> und <i>yan</i>)	203
6.2	Das chinesische Gesicht: Die Erfindung eines nationalen Charakterzugs?	206
6.3	Kulturelle Differenzierung entlang des Gesicht-Konzeptes in der deutsch-chinesischen Zusammenarbeit	234
7	Entsante eines chinesischen Unternehmens in Deutschland.	245
7.1	Fallbeispiel: Herr Li Si.	245
7.1.1	Chinesischer Großkonzern schluckt deutsche Mittelstandsperle: Umstände der Entsendung von Herrn Li.	246
7.1.2	Entsendungsgeschichte, Positions- und Aufgabenbeschreibung.	249
7.1.3	Eine Kette von Enttäuschungen: Die Schilderung von Ab- und Ausgrenzungserfahrungen während der Entsendung.	254
7.1.4	Selbst-, Fremd- und Differenzbeschreibungen.	262
7.1.5	Zwischenfazit	271
7.2	Chinesische Entsendenarrative.	272
7.2.1	Selbstpositionierung und Aufgabenbeschreibung	272
7.2.2	Phasen der Entsendung und Ausgrenzung	277
7.2.3	Sprache und Ausgrenzung	279
7.2.4	Zwischenfazit	284
7.3	Differenzbeschreibungen	285
7.3.1	Hierarchische Differenzierung in Selbst- und Fremdbeschreibungen	285
7.3.2	Begründungsstrategien.	293
7.3.3	Zwischenfazit	300
8	Zusammenfassung.	303
	Literaturverzeichnis	315

Kulturelle Differenzierung in Wirtschaftskooperationen
Deutsche und chinesische Entsendenarrative und
diskursive Einflüsse

Dederichs, A.

2018, XI, 337 S. 2 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-20116-6