

# Wo Kulturen sich begegnen

Mitteilung: Julius-Maximilians-Universität Würzburg

**Viele Arbeitsplätze bieten ein stark interkulturell geprägtes Umfeld. Wie wirkt sich die Fähigkeit, damit umzugehen, auf die berufliche Leistung aus? Das hat eine Studentin der Psychologie in ihrer Masterarbeit untersucht.**

**O**b in der Entwicklungsabteilung einer IT-Firma, in der Kleiderkammer des Roten Kreuzes oder im Seminar an einer Universität: In vielen Unternehmen und Institutionen treffen Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen aufeinander. Interkulturelle Kompetenz im beruflichen Umfeld gilt darum als wichtige Schlüsselqualifikation.

Interkulturell kompetente Menschen sind vermutlich weltoffener und im sozialen Umgang respektvoller – wenn man das annimmt, stellen sich interessante Fragen: Wirkt sich interkulturelle Kompetenz am Arbeitsplatz auf die zwischenmenschlichen Beziehungen und die Atmosphäre aus? Hat sie Konsequenzen für die berufliche Leistung?

„Zu diesen Fragen gibt es bislang nur wenige fundierte Studien“, sagt Dr. Regina Kempen vom Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie der Julius-Maximilians-Universität (JMU) Würzburg. Ihre Studentin Sophie Hoffmann hat sich deshalb in der Masterarbeit mit dem Thema befasst.

Die Studentin hat mit Hilfe eines Online-Fragebogens Beschäftigte in verschiedenen Unternehmen und Organisationen befragt. „Zuerst wollte ich wissen, wie die Menschen ihre interkulturelle Kompetenz einschätzen und wie sie von anderen eingeschätzt werden.“ Dazu konnten die Befragungsteilnehmer den Link zum Fragebogen an Freunde, Partner oder Familienangehörige weitergeben.

## **Überraschung beim Auswerten der Umfrage**

Am Ende konnte Sophie Hoffmann 185 Selbst- und 78 Fremdeinschätzungen auswerten. Dabei kam heraus, dass sich Selbst- und Fremdeinschätzungen in Sachen interkulturelle Kompetenz nicht signifikant unterschieden.

„Das hat uns überrascht“, sagt die Studentin. Denn die Erwartung war, dass die Umfrageteilnehmer möglicherweise eine etwas verzerrte Antwort geben, wenn sie sich selbst einschätzen sollen. Dass sie dazu neigen, in dem Fragebogen ein möglichst vorteilhaftes Bild von sich zu zeichnen. Und dass folglich die Beurteilung durch Bekannte oder Familienmitglieder weniger positiv ausfällt.

Wie die Überraschung zu erklären ist? Denkbar ist es zum Beispiel, dass die Umfrageteilnehmer den Link vorzugsweise an Personen weitergegeben haben, bei denen sie sich eines möglichst positiven Urteils sicher waren. Oder dass diese Personen ebenfalls verzerrte Antworten gaben, um ihre Bekannten und Freunde gut dastehen zu lassen. Solche Aspekte muss Sophie Hoffmann in Betracht ziehen, wenn sie in ihrer Masterarbeit die Ergebnisse diskutiert.

### **Auswirkungen auf die Arbeitsleistung**

Ein weiteres Ergebnis der Arbeit: Je stärker sich Menschen als interkulturell kompetent einstufen, umso stärker sind sie dazu bereit, Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeit zu unterstützen oder Neulinge einzuarbeiten – auch über die festgelegten Anforderungen des Jobs hinaus. In der Psychologie wird das unter dem Begriff „kontextuelle Arbeitsleistung“ zusammengefasst.

Bei der aufgabenbezogenen Arbeitsleistung zeigte sich dagegen kein Einfluss: Wie gut jemand seine Aufgaben am Arbeitsplatz erfüllt, steht demnach in keinem Zusammenhang mit der interkulturellen Kompetenz.

*01.10.2019*

*Robert Emmerich*

*Presse- und Öffentlichkeitsarbeit*

*Julius-Maximilians-Universität Würzburg*

*Quelle:*

*[www.uni-wuerzburg.de](http://www.uni-wuerzburg.de)*

*[www.idw-online.de](http://www.idw-online.de)*