



Konstruktives Interkulturelles Management

Madeleine Bausch

DOKTORANDIN, UNIVERSITÄT PASSAU, DEUTSCHLAND

Worum geht es?

Konstruktives Interkulturelles Management (KIM) ist eine Teildisziplin des interkulturellen Managements, die in Forschung, Lehre und Praxis die positiven Auswirkungen von Kultur(en) und Interkulturalität in Organisationen und Gesellschaften untersucht. KIM beschäftigt sich mit der Frage, wie Organisationen kulturelle Vielfalt und Unterschiede konstruktiv und synergetisch nutzen können, um organisatorische und gesellschaftliche Ziele zu erreichen. KIM betrachtet kulturelle Unterschiede als Stärken, die zu kreativer und innovativer Zusammenarbeit und zum Wohlbefinden von Mitarbeitenden führen. KIM verfolgt einen humanistischen, systemischen, interdisziplinären und kontextualisierten Ansatz und berücksichtigt die Dynamik multipler Kulturen.

Wer verwendet den Begriff?

KIM hat seinen Ursprung im internationalen Management und in der interkulturellen Kommunikation. Es handelt sich um ein interdisziplinäres Konzept, das Arbeiten aus interkultureller Kommunikation, Soziologie, Psychologie, Anthropologie, Organisationsstudien und Management zusammenführt. Es wird von Wissenschaftlern und Praktikern genutzt, da es sich sowohl mit theoretischen Fragen des Managements als auch mit praktischen Faktoren interkultureller Zusammenarbeit befasst.

Relevanz für den interkulturellen Dialog?

Erst seit den 1960er Jahren hat Kultur Eingang in das Management gefunden, und Studien haben gezeigt, dass negative Auswirkungen von Vielfalt noch immer in Forschungen überwiegen. KIM schließt diese Lücke, indem es den Schwerpunkt auf die Erforschung positiver Faktoren in sozialen Systemen und deren Entwicklung legt.

Weiterer Forschungsbedarf

Zukünftige Arbeiten sollten weitere Faktoren der komplementären und synergetischen Zusammenarbeit und ihrer kontextuellen Einbettung erforschen. Prozessorientierte Forschung sollte einen Fokus auf unterschiedliche Ebenen unter Berücksichtigung multipler Paradigmen legen. Welche Prozesse und Strategien ermöglichen eine konstruktive Interkulturalität in Organisationen? Wie können Einzelpersonen (z.B. Boundary Spanner) zu konstruktiver Interkulturalität beitragen? Wie kann KIM den interkulturellen Dialog in Organisationen und in der Gesellschaft noch weiter stärken?

Literaturhinweise

Barmeyer, C., Bausch, M., & Mayrhofer, U. (2021). *Constructive intercultural management: Integrating cultural differences successfully*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.



Center for Intercultural Dialogue
Key Concepts in Intercultural Dialogue
Schlüsselbegriffe zum interkulturellen Dialog

Stahl, G. K., & Tung, R. L. (2015). Towards a more balanced treatment of culture in international business studies: The need for positive cross-cultural scholarship. *Journal of International Business Studies*, 46(4), 391–414.

übersetzt von Madeleine Bausch