

Die Auswirkung eines Auslandsaufenthaltes auf die interkulturelle Kompetenz von Studierenden

Petia GENKOVA, Henrik SCHREIBER

*Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Wirtschaftspsychologie
Hochschule Osnabrück
Caprivistraße 30 A, D-49076 Osnabrück*

Kurzfassung: Die vorliegende Untersuchung untersucht die Auswirkungen der Dauer eines Auslandsaufenthaltes von Studierenden sowie von arbeitsbezogenen Persönlichkeitsfaktoren und Charakteristika auf die interkulturelle Kompetenz und die Integration der Teilnehmer. Die Untersuchung erfolgte in Form einer korrelativen Querschnittstudie. Insgesamt 202 Probanden mit akademischer Ausbildung wurden untersucht. Es wurden die interkulturelle Kompetenz, Persönlichkeitsmerkmale und arbeitsbezogene Einstellungen gemessen, sowie demographische Faktoren des Auslandsaufenthaltes und die Integration in die Zielkultur. Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Dauer von Auslandsaufenthalten und kognitiver, motivationaler und verhaltensbezogener interkultureller Kompetenz.

Schlüsselwörter: Interkulturelle Kompetenz, Persönlichkeit, Auslandsaufenthalt, Studierende, Integration, Akkulturation

1. Einleitung

Den persönlichen Horizont zu erweitern und eine Zeit außerhalb des eigenen Heimatlandes zu verbringen ist ein stetig wachsendes Bedürfnis in der Welt. Die Möglichkeiten dazu sind vielseitig. Immer mehr Studierende absolvieren mindestens ein Auslandssemester (Wolff 2017).

Deutschland erhält nicht nur Zuwanderer – viele verlassen das Land. Allein 137.000 deutsche Staatsangehörige verließen ihre Heimat im Jahr 2015, um im Ausland zu studieren (Statista 2018). Aber was passiert, wenn verschiedene Kulturen im Zuge dieser Entwicklung in Kontakt kommen?

Sam und Berry (2010) sprechen von soziokultureller und psychologischer Anpassung als Folge von interkulturellem Kontakt und unterscheiden verschiedene Strategien für den Umgang mit den Anforderungen der Anpassung. Diese Anpassung erfolgt in Form von Verhaltensweisen, Moralvorstellungen, Sprache, Wohlbefinden, Identifizierung und vielen weiteren Aspekten. Die Untersucher geben an, dass Persönlichkeitsfaktoren, kulturelle Beziehungen und direkte Umweltfaktoren Einfluss auf die Entwicklung nehmen. Es wird deutlich, dass die Anpassung an eine fremde Kultur ein komplexer Prozess ist, der sowohl gewisse Kompetenzen fordert, als auch fördert (Berry 2011).

Als Themen der vorliegenden Studie wurde die Auswirkung eines Auslandsaufenthaltes auf die interkulturelle Kompetenz von Studierenden gewählt. Ziel war es zu untersuchen, inwiefern das Konstrukt der interkulturellen Kompetenz durch einen Auslandsaufenthalt gefördert werden kann.

2. Theoretischer Hintergrund

Die Psychologie definiert den Begriff „Kultur“ als das geschichtliche Ergebnis einer Gesellschaft, durch die sich gemeinsame Traditionen herausgebildet haben. Die Ausbildung einer Kultur ist ein natürlicher Vorgang in einer Gesellschaft, der gemeinsame Werte, Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster schafft (Harris 1989; Thomas 2003).

In Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ist der interkulturelle Kontakt ein hochrelevantes Thema. Die Makro-, oder kulturelle Ebene des Aufeinandertreffens von Kulturen ist der Ausgangspunkt für die Interaktion der beteiligten Individuen. Treten Kulturen zueinander in Kontakt, tauschen sie einen Teil ihres kulturellen Reichtums miteinander aus. Kulturen, die zueinander in Kontakt stehen, beeinflussen sich notwendigerweise allein durch ihre Präsenz, aber vor allem durch Werte, Normen, Traditionen und Wahrnehmungs- bzw. Verhaltensmuster (Sam & Berry 2010).

Interpersonelle interkulturelle Kommunikation kann nicht nur zu kommunikativen Problemen führen, sondern auch zu einer Anpassung der Individuen an die andere Kultur (Berry, 2011). Diesen Prozess der gegenseitigen Anpassung von einer oder beiden aufeinandertreffenden Gruppen bezeichnet man als Akkulturation (Redfield, Linton, & Herskovits 1936, nach Sam & Berry 2010).

Masgoret und Ward (2006, nach Sam & Berry 2010) nennen mangelnde Fähigkeiten als einen potentiellen Grund für das Scheitern der erfolgreichen Akkulturation. Darüber hinaus ist Sprache ein Faktor, der in jedem Fall relevant ist. Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen sprachlichen Fähigkeiten und soziokultureller Anpassung. Allerdings garantieren Wissen und Sprachkenntnisse allein noch keine interkulturelle Kompetenz (Deardorff 2006). Die zwischenmenschliche Wahrnehmung steht im Vordergrund.

Kompetenz kann nach Spitzberg und Changnon (2009) als das Handhaben von Interaktion definiert werden, welches zu angemesseneren oder effektiveren Ergebnissen in beliebigen Kontexten führt. Dabei gleicht die Definition der Kompetenz stark der Definition von Intelligenz. Genauer gesagt, wird kulturelle Intelligenz von Yeke und Semerciöz (2016) als Fähigkeit definiert, interkulturelle Situationen effektiv zu lösen. Dies ist mit der Definition von interkultureller Kompetenz deckungsgleich. Wird interkulturelle Kompetenz bei Individuen gemessen, findet man oft die Abkürzung CQ für „competence quotient“.

Ein differenziertes kompositionelles Modell interkultureller Kompetenz entwarfen Van Dyne, Ang und Koh (2008). Die Untersucher unterteilten interkulturelle Kompetenz in metakognitive, motivationale, kognitive und verhaltensbezogene Aspekte. Racicot und Ferry (2016) betrachteten die vier Aspekte der interkulturellen Kompetenz als vier separate Konstrukte, die zwar miteinander interagieren, aber unterschiedliche Prädiktoren haben und sich unterschiedlich auswirken. Über alle Ebenen von interkultureller Kompetenz hinweg fanden Lee und Sukoco (2010) einen Moderationseffekt von interkultureller Kompetenz auf den Zusammenhang zwischen interkultureller Erfahrung und Anpassung und Effektivität.

Steixner (2011) betont, dass interkulturelle Erfahrung noch kein hinreichendes Kriterium für interkulturelle Kompetenz sei. Es liegt der Schluss nahe, dass auf Grundlage von Persönlichkeitsmerkmalen die bereits bestehenden Aspekte interkultureller Kompetenz durch einen Auslandsaufenthalt gefördert werden oder neu gebildet werden können. Zusammengefasst lässt sich also sagen, dass die Art des Auslandsaufenthaltes zusammen mit einigen Persönlichkeitsmerkmalen als Prädiktoren für die Entwicklung der unterschiedlichen Aspekte interkultureller Kompetenz betrachtet

werden können. Diese sind wiederum Bedingung dafür, dass die verbrachte Zeit im Ausland auch zur Anpassung an die hiesige Kultur führt. Damit dieser Prozess auf die beschriebene Art und Weise erfolgen kann, müssen Persönlichkeitsdisposition und soziale Kompetenz interagieren. Es wird daher von einem Interaktionseffekt dieser Variablen auf die interkulturelle Kompetenz ausgegangen.

3. Fragestellung, Methode und Stichprobenbeschreibung

In Vorbereitung auf diese Arbeit wurde die Fragestellung gefasst, inwiefern Studierende durch einen Aufenthalt im Ausland interkulturelle Kompetenz dazugewinnen und wovon dies abhängig ist. Ein besonderer Fokus wird hierbei auf die Einstellungen der Teilnehmer gegenüber Stress und mit dessen Umgang gelegt. Die untersuchten Faktoren wurden im Anschluss zu einem Strukturgleichungsmodell (SGM) integriert. Folgende Hypothesen wurden formuliert:

- Hypothese 1: Personen, die längere Zeit im Ausland waren, sind interkulturell kompetenter.
- Hypothese 2: Die verschiedenen Aspekte der interkulturellen Kompetenz unterscheiden sich bezüglich ihrer Beziehungen zu den Mustern des AVEM.
- Hypothese 3: Persönlichkeitsmuster sagen Interkulturelle Kompetenz voraus, moderiert durch die Art des Auslandsaufenthalts und Soziale Kompetenz.

Das *Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM-44)*, die *Cultural Intelligence Scale (CQS)* und das *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP-6F)* wurden für die Untersuchung eingesetzt. Außerdem wurden Fragen zu den Bedingungen des Aufenthaltes, die an der *Socio-Cultural Adaption Scale (SCAS)* orientiert waren, im demographischen Teil der Befragung erhoben. Das AVEM-44 misst verschiedene Muster, die insbesondere im Arbeitskontext wichtig sind: Muster G (Gesundheit), Muster S (Schonung), Muster A (Anstrengung) und Muster B (Burn-Out). Zuletzt wird das berufsbezogene Selbstbild der Persönlichkeit anhand des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren (BIP-6F) ermittelt. Die sechs Dimensionen, die der BIP-6F misst, sind Engagement, Disziplin, Sozialkompetenz, Kooperation, Dominanz und Stabilität. Die Dimensionen werden mit jeweils acht Items auf einer 6 – stufigen Likert-Skala erfasst. Von den insgesamt 202 Studierenden waren insgesamt 106 weiblich, 57 männlich und 39 gaben keine Antwort an. 83 % der Probanden hatten ein Abitur oder ein abgeschlossenes Studium. Von den 202 Datensätzen konnten 152 auf die Muster des AVEM-44 Tests untersucht werden. Davon hatten 40 % das dominante Muster G, 27 % S, 20 % das Risikomuster A und 12 % das Risikomuster B.

Insgesamt 58 % der untersuchten Teilnehmer gaben an, einen Auslandsaufenthalt gehabt zu haben. Davon absolvierten 11 % ein Schuljahr im Ausland, 6% ein Au-Pair-Programm, 32 % ein Auslandssemester, 13 % machten Work and Travel, 11 % waren beruflich im Ausland und 28 % waren einfach gereist.

Die Probanden, die ein Auslandssemester absolviert hatten, gaben zu 64 % an, über gute oder sehr gute Kenntnisse der Landessprache verfügt zu haben. Lediglich 25 % gaben an, geringe oder keine Kenntnisse gehabt zu haben. Der größte Teil (80 %) der Teilnehmer, die im Ausland waren, gaben an, täglich mit Einheimischen Kontakt gepflegt zu haben. Die Qualität der Kontakte war deutlich weiter verteilt. 11 % gaben an, einen großen Kreis einheimischer Freunde gehabt zu haben. Im Vergleich hatten 25 % einige tiefergehende Kontakte und einige sehr gute Bekannte. 31 % hatten mehrere oberflächliche Kontakte.

4. Ergebnisse

Zur Überprüfung der ersten Hypothese wurde ein Unterschied zwischen Probanden, die im Ausland waren und denen, die nicht im Ausland waren untersucht. Es wurde in der Gruppe der Auslandsbesucher weiterhin zwischen Personen unterschieden, die länger oder kürzer als 5 Monate im Ausland waren. Die einfaktorielle ANOVA ergab signifikante Unterschiede zwischen den drei Gruppen in der kognitiven CQ ($F(2, 146) = 4.419, p = .014$). Der T-Test für unabhängige Stichproben ergab, dass sich die Probanden, die im Ausland waren und die, die nicht im Ausland waren signifikant auf den Ebenen kognitive ($T = -2.257, df = 147, p = .025, r = .189$) und verhaltensbezogene ($T = -2.001, df = 123, p = .048, r = 0.178$) interkulturelle Kompetenz unterschieden. Bei einem Trennwert der Dauer des Auslandsaufenthaltes von 5 Monaten gab es signifikante Gruppenunterschiede für die kognitive CQ ($T = 2.147, df = 34, p = .035$) und die motivationale CQ ($T = 2.608, df = 35, p = .013$). Die Berechnung der Stärke der Korrelation nach Pearson ergab für kognitive CQ $r = .346$ und für motivationale CQ $r = .403$. Die Hypothese eines positiven Zusammenhangs zwischen der Dauer und der interkulturellen Kompetenz wurde für die Variablen kognitive, verhaltensbezogene und motivationale interkulturelle Kompetenz bestätigt.

Zur Überprüfung der zweiten Hypothese wurden T-Tests für unabhängige Stichproben durchgeführt. Sie ergaben, dass sich die Risiko- und nicht-Risiko-Muster signifikant in motivationaler interkultureller Kompetenz unterschieden mit $T = 2.172, df = 127$ und einer kleinen Effektstärke von $r = .189$. Die Risiko-Muster A und B unterschieden sich signifikant in den Bereichen metakognitive interkulturelle Kompetenz ($T = 2.254, df = 41, r = .332$) und verhaltensbezogene interkulturelle Kompetenz ($T = 2.473, df = 33, r = .395$). Des Weiteren unterschied sich die Qualität der Kontakte über die Muster des AVEM hinweg ($F(3, 105) = 3.543, p = .017$). Hypothese 2 wurde für metakognitive, motivationale und verhaltensbezogene interkulturelle Kompetenz bestätigt.

Für den Zusammenhang der interkulturellen Kompetenz mit Persönlichkeitsmustern sowie dem Auslandsaufenthalt und der sozialen Kompetenz (Hypothese 3) wurde ein SGM aufgestellt (Abbildung 2). Dieses Modell konnte bestätigt werden ($\chi^2 = 1.237; df 1; p = .266; CFI = .978; RMSEA = .053 (HO90 = .000; HI90 = .303)$).

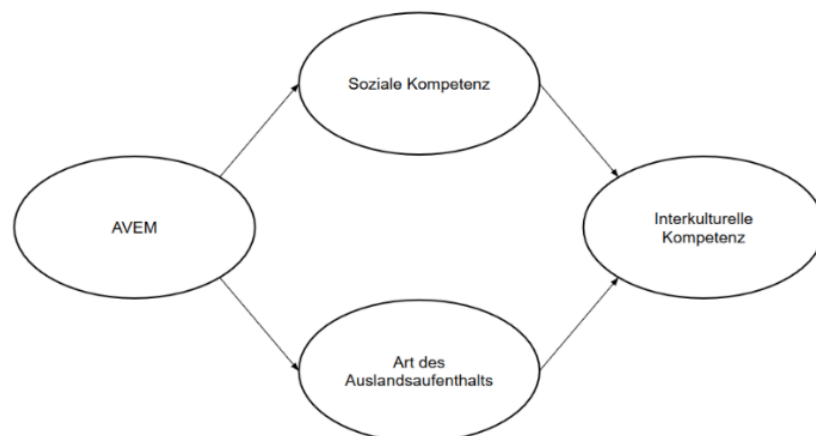


Abbildung 2: SGM zu interkultureller Kompetenz

5. Diskussion

Die kognitive CQ nimmt über die drei untersuchten Gruppen hinweg mit der Dauer des Auslandsaufenthaltes durchgängig zu, allerdings für die meisten Teilkomponenten nach 5 Monaten stärker als zuvor. Die verhaltensbezogene CQ nimmt unter 5 Monaten zu und motivationale CQ ist erst ab 5 Monaten signifikant höher. Die metakognitive CQ unterscheidet sich über die drei Gruppen hinweg nicht. Der Einfluss der Dauer auf die Arten der interkulturellen Kompetenz ist nicht linear. Die Arten der Kompetenz beeinflussen sich untereinander stärker als die Dauer.

Zick (2010) vertritt die Meinung, dass Akkulturation in erster Linie Veränderung der Identität bedeutet. Es scheint, als wäre die Anpassung des Verhaltens die oberflächlichste, schnellste, auf welche die anderen Anpassungen folgen.

Die metakognitive interkulturelle Kompetenz wird schwach beeinflusst durch die kognitive Kompetenz und etwas stärker durch die motivationale Kompetenz. Allerdings wirkt sie sich selbst stärker auf diese beiden aus ($b = 0.426$ und 0.415). Dieses Ergebnis könnte bedeuten, dass die Aspekte der interkulturellen Kompetenz keiner strikten Reihenfolge folgen, sondern es mehr eine teils parallele, teil aufeinander aufbauende Entwicklung ist, bei der sich die einzelnen Faktoren gegenseitig beeinflussen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass interkulturelles Wissen – also die kognitive interkulturelle Kompetenz – über den gesamten Zeitraum erworben wurde. Es zeigte sich, dass vor allem der Anstieg der motivationalen interkulturellen Kompetenz dafür verantwortlich ist und weniger die Dauer des Aufenthaltes. Die beiden Arten beeinflussen sich gegenseitig. Die unterstützenden Ergebnisse für Hypothese 1 zeigen, dass für den ersten Zeitraum vor allem die Verhaltensweisen und Wissen zunehmen und dann erst eine affektive Anpassung erfolgt.

Die Ergebnisse bestätigen, dass die vier untersuchten Aspekte von sehr unterschiedlichen Faktoren abhängig sind. So gibt es nicht ein Panel mit Eigenschaften, die „die eine“ interkulturelle Kompetenz fördern, sondern jeder Aspekt wird separat durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst.

Die Überprüfung der Hypothese 2 hat gezeigt, dass die motivationale interkulturelle Kompetenz signifikant höher bei Probanden ist, die ein G- oder S- Muster im AVEM Test hatten als bei Probanden mit einem A- oder B- Muster. Die Probanden mit dem Muster B hatten signifikant höhere Ausprägungen in den Bereichen verhaltensbezogene und metakognitive interkulturelle Kompetenz als die Probanden mit dem Muster A. Gruppenunterschiede in der verhaltensbezogenen und metakognitiven interkulturellen Kompetenz könnten daher kommen, dass die Muster A Probanden tendenziell so wenig Kontakt hatten, dass sie weder die Sprache üben konnten noch etwas hatten, worüber sie hätten reflektieren können.

Die Ergebnisse aus der Überprüfung von Hypothese 3 zeigen, dass der Effekt der AVEM-Muster moderiert wird durch die Art des Auslandsaufenthaltes und die soziale Kompetenz. Dies weist darauf hin, dass es für einen erfolgreichen Kompetenzgewinn durch ein Auslandssemester notwendig ist, bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen. Es bedarf jedoch weiterer Forschung inwieweit Persönlichkeitsdispositionen wie die AVEM, die stärker auf Stressbewältigung ausgerichtet sind, bessere Prädiktoren für interkulturelle Kompetenz darstellen als die üblichen, allgemeinen Persönlichkeitsmerkmale, bei denen insgesamt kaum replizierbare Ergebnisse existieren.

Die Ergebnisse dieser Arbeit haben gezeigt, dass interkulturelle Kompetenz so komplex ist, dass die etablierten Modelle sie nur teilweise mit den entsprechenden Prädiktoren und Folgen erfassen. Es bietet sich an, neben den Dimensionen der

CQS, auch andere Daten zu untersuchen, die einen Einfluss auf die Anpassung und die dadurch ermöglichten Leistungsgewinne haben.

Der Zusammenhang von interkultureller Erfahrung, arbeitsbezogenen Persönlichkeitsfaktoren, interkultureller Kompetenz und wie dieses Kriterium verbessert werden kann, stellt eine vielversprechende Perspektive für zukünftige Forschungen dar.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit muss allerdings angemerkt werden, dass die CQS als Selbstbeurteilungsfragebogen keine so hohe Validität wie bspw. ein Test in Bezug auf eine Fähigkeit oder Kompetenz erreichen kann. Unter dieser Einschränkung der Gültigkeit der Ergebnisse dieser Arbeit liefert die vorliegende Untersuchung dennoch wichtige Erkenntnisse und zugleich Impulse für weitere Forschung.

6. Literaturverzeichnis

- Berry, J. W. (2011). *Cross-Cultural Psychology Research And Application*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Deardorff, D. K. (2006) Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10, 3, 241-266.
- Harris, M. (1989). *Kulturanthropologie*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Lee, L. Y. & Sukoco, B. M. (2010) The effects of cultural intelligence on expatriate performance: the moderating effects of international experience, *The International Journal of Human Resource Management*, 21 (7), 963-981.
- Masgoret, A.-M. & Ward, C. (2006). The cultural learning approach to acculturation. In D. L. Sam & J. W. Berry (Hrsg.), *Cambridge handbook of acculturation psychology* (S. 58–77). Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Racicot, B. M. & Ferry, D. L. (2016). The Impact of Motivational and Metacognitive Cultural Intelligence on the Study Abroad Experience. *Journal of Educational Issues*, 2, 1.
- Redfield, R., Linton, R. & Herskovits, M. J. (1936). Memorandum for the study of acculturation. *American Anthropologist*, 38, 149–152.
- Sam, D. L. & Berry, J. W. (2010). Acculturation: When individuals and groups of different cultural backgrounds meet. *Perspectives on psychological science*, 5, 4.
- Spitzberg, B. H. & Changnon, G. (2009). Conceptualizing Intercultural Competence. In Deardorff, D. K. (Hrsg.). *The SAGE Handbook of intercultural competence*. Los Angeles. SAGE.
- Statista. (2018). Plattform für empirische Studien. Retrieved from: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167053/umfrage/deutsche-studierende-im-ausland/>
- Steixner, M. (2011). Interkulturelle Kompetenz Beleuchtung eines Entwicklungsprozesses Methoden und Prozesse der interkulturellen Kompetenzentwicklung im Training und Coaching. *Gruppendynamik Organisationsberatung*, 42, 237–251.
- Thomas, A. (2003). Psychologie interkulturellen Lernens und Handelns. In A. Thomas (Hrsg.), *Kulturvergleichende Psychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Van Dyne, L., Ang, S. & Koh, C. (2008). Development and validation of the CQS. In Ang, S. & Van Dyne, L. (Hrsg.). *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications*. New York: Sharpe.
- Wolff, F. (2017). *Interkulturelle Kompetenz durch Auslandsaufenthalte. Längsschnittdanalyse der Wirkung dreimonatiger Auslandserfahrungen*. Wiesbaden: Springer.
- Yeke, S. & Semerciöz, F. (2016). Relationships between personality traits, cultural intelligence and intercultural communication competence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 313 – 319.
- Zick, A. (2010). *Psychologie der Akkulturation Neufassung eines Forschungsbereiches*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Digitale Arbeit, digitaler Wandel, digitaler Mensch?

66. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

TU Berlin
Fachgebiet Mensch-Maschine-Systeme

HU Berlin
Professur Ingenieurpsychologie

16. – 18. März 2020, Berlin

GfA-Press

Bericht zum 66. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 16. – 18. März 2020

**TU Berlin, Fachgebiet Mensch-Maschine-Systeme
HU Berlin, Professur Ingenieurpsychologie**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2020
ISBN 978-3-936804-27-0

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.
Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**
Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2020 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de