

Präferenzen für Einflusstaktiken bei deutschen  
und türkischstämmigen Arbeitnehmern in  
Deutschland und der Türkei:  
Die Rolle der kulturellen Herkunft und der äußeren  
Faktoren

Dr. Julia Hecker  
Vernetzungstreffen Diversity Management  
Freie Universität Berlin  
30. – 31. Mai 2008

# Einflusstaktiken bei deutschen und türkischstämmigen Mitarbeitern

## Fragestellungen

- » Hat bei türkischstämmigen Befragten in Deutschland die Herkunftskultur Einfluss auf deren Einschätzung von Einflussverhalten?
- » Wirkt sich die Unternehmenszugehörigkeit der Befragten auf die Bewertung von Einflussverhalten aus?

# Einflusstaktiken bei deutschen und türkischstämmigen Mitarbeitern

## Einflusstaktiken

- » Einflusstaktiken zeigen, wie Macht von einer Person angewandt wird.
- » Ungleiche Machtverteilung beim Einflussverhalten zwischen Vorgesetzten und Untergebenen
- » Einflussverhalten vom Vorgesetzten
- » Resistenzverhalten vom Mitarbeiter

# Einflusstaktiken bei deutschen und türkischstämmigen Mitarbeitern

## Methode

### Untersuchungsteilnehmer

- » 3 große deutsche u. 1 großes türkisches produzierendes Unternehmen
- » N = 226 Deutsche Mitarbeiter (DE)
  - 134 Türkischstämmige Mitarbeiter (DE)
  - 135 Türkische Mitarbeiter (TUR)

### Fragebögen

- » Items von Schwartz' Portrait Value Questionnaire (PVQ)
- » Fiktive Szenarien

# Einflusstaktiken bei deutschen und türkischstämmigen Mitarbeitern

## Einflusstaktiken vom Vorgesetzten

1. “Ihr Vorarbeiter erläutert Ihnen in einem ausführlichen Gespräch die Kosten und die Bedeutung von Qualität.“  
(Rationale Überzeugung)
2. “Ihr Vorarbeiter sagt, dass die schlechte Qualität dem Ansehen der Schicht oder des Werks schadet.”  
(Inspirierender Appell)
3. “Ihr Vorarbeiter benutzt einen Befehlston oder droht mit Konsequenzen, falls Sie in Zukunft nicht aufmerksamer arbeiten.” (Druck Machen)
4. Ihr Vorarbeiter verweist auf entsprechende Qualitätsvorgaben und Vorschriften bei XXX (Unternehmen)“.  
(Legitimieren)

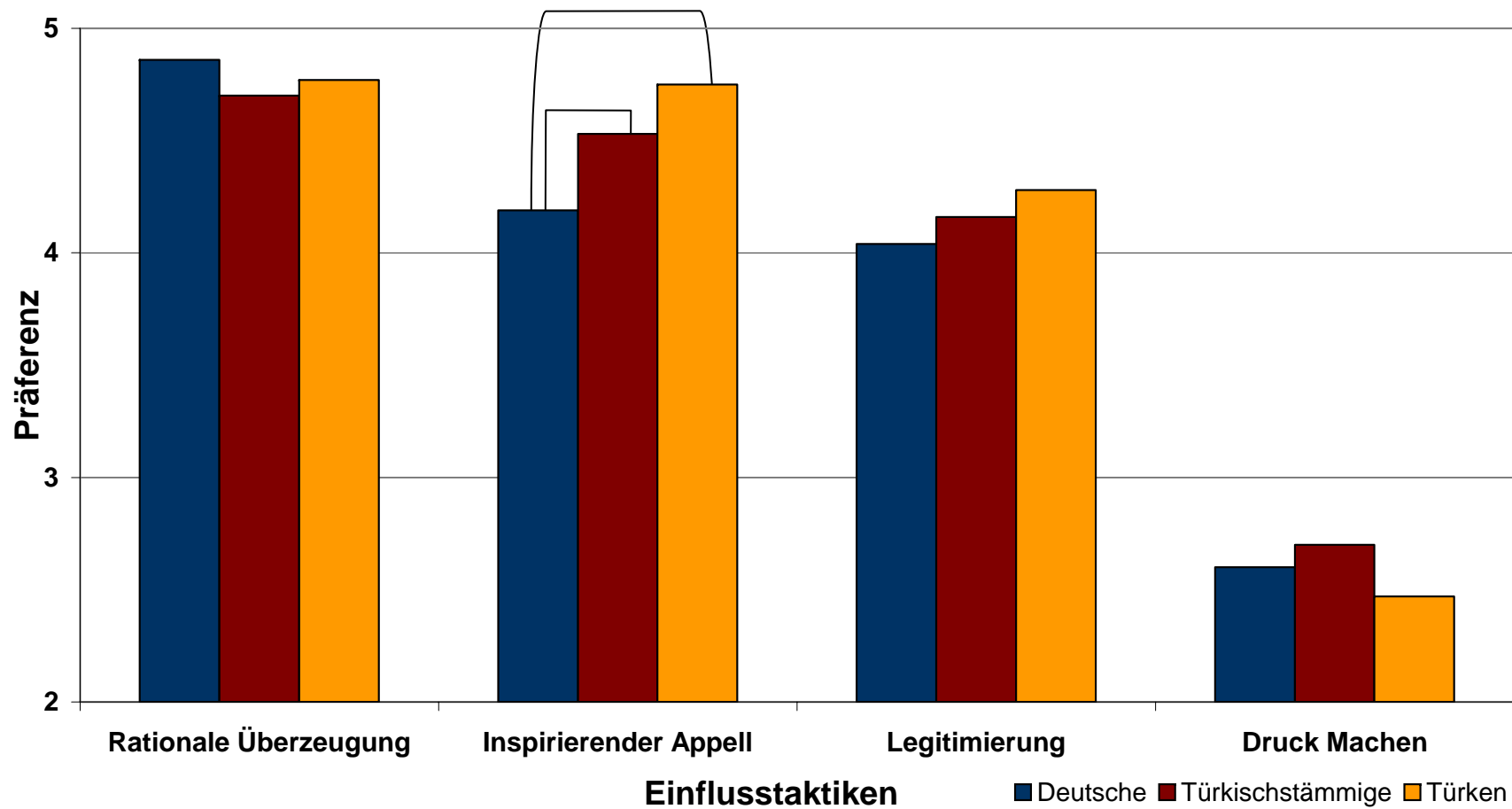
# Einflusstaktiken bei deutschen und türkischstämmigen Mitarbeitern

## Resistenzverhalten vom Mitarbeiter

1. “Ihrem Meister erklären, dass Sie den Tag schon verplant haben und Ihre Pläne nicht ändern wollen.“ (Mündlicher Widerspruch)
2. “Ihrem Meister gegenüber deutlich Ihren Ärger ausdrücken.“ (Ärger Ausdrücken)
3. “Ihren Vorarbeiter oder einen Kollegen bitten, dem Meister zu erklären, warum Sie nicht einspringen können.“ (Koalition)
4. „Nicht auf die Frage eingehen und hoffen, dass der Meister Sie nicht wieder anspricht.“ (Aufschieben)

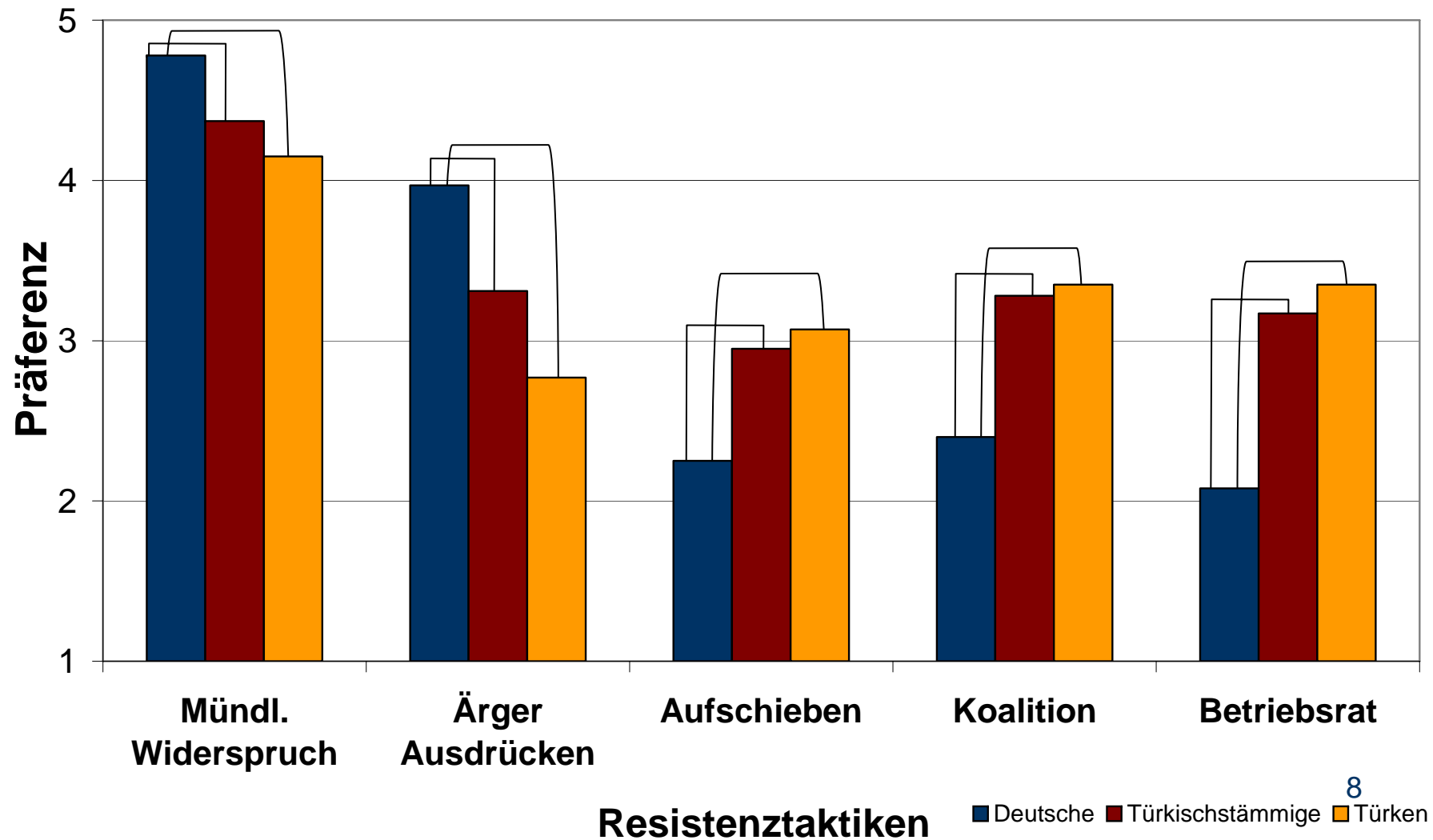
# Einflusstaktiken bei deutschen und türkischstämmigen Mitarbeitern

## Ergebnisse: Einflusstaktiken Kulturvergleich



# Einflusstaktiken bei deutschen und türkischstämmigen Mitarbeitern

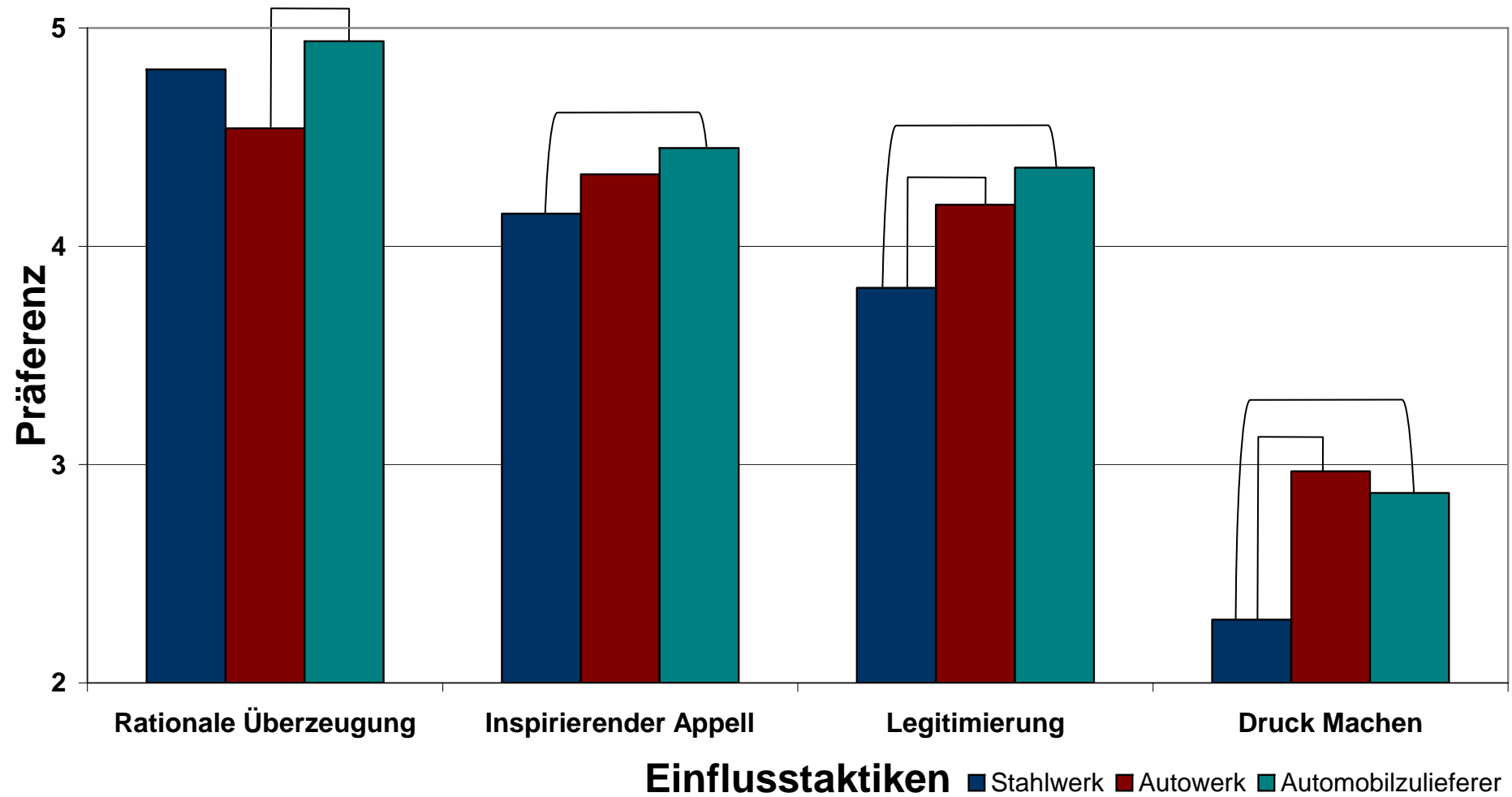
## Ergebnisse: Resistenztaktiken Kulturvergleich





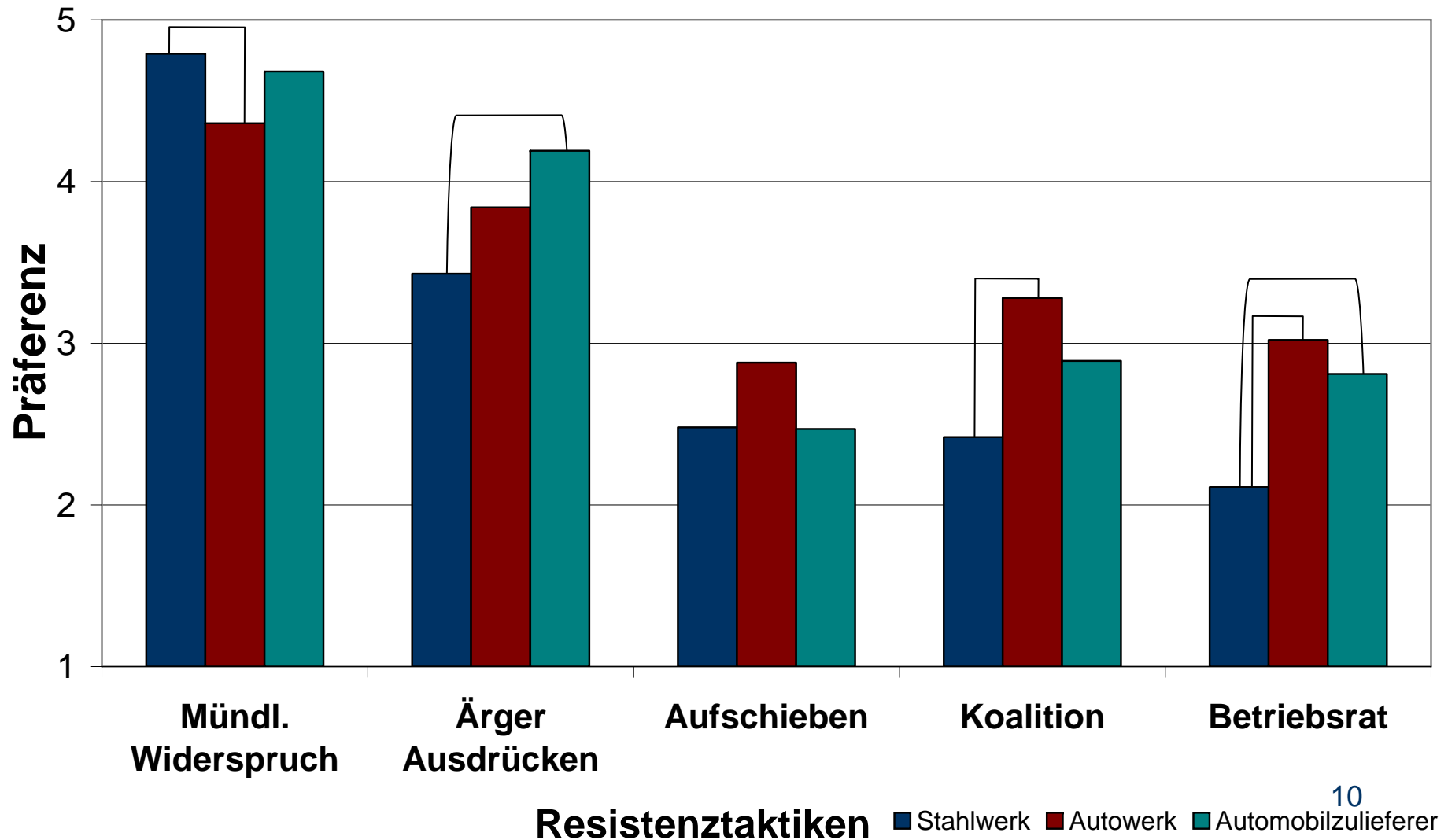
# Einflusstaktiken bei deutschen und türkischstämmigen Mitarbeitern

## Ergebnisse: Einflusstaktiken Unternehmensvgl.



# Einflusstaktiken bei deutschen und türkischstämmigen Mitarbeitern

## Ergebnisse: Resistenztaktiken Unternehmensvgl.



# Einflusstaktiken bei deutschen und türkischstämmigen Mitarbeitern

## Fazit

- » Herkunftskultur der türkischstämmigen Mitarbeiter in Deutschland hat weiterhin Einfluss
- » Stärkerer Einfluss der Herkunftskultur bei der Bewertung vom eigenen Verhalten (Resistenzverhalten)
- » Unternehmenszugehörigkeit ist auch ausschlaggebend, hat aber mehr Einfluss auf die Bewertung von Verhalten *anderer* Personen (Einflussverhalten vom Vorgesetzten)
- » Diversity Management:
  - Kulturelle Unterschiede nicht vernachlässigen, wenn multikulturelle Unternehmenskultur etabliert ist
  - Gestaltungsmöglichkeiten durch Unternehmenskultur