



Kulturelle Diversität und Gruppenkohäsion in interkulturellen Projektteams einer Organisation der Vereinten Nationen. Eine empirische Studie.

9. Tagung der Gesellschaft für Kulturpsychologie
Potsdam, 23. - 26. September 2009

Agenda

- Forschungsfeld: UNU in Bonn
- Hypothesen
- Hypothese 3
- Beobachtung
- Fragebogen
- Resümee
- Ausblick





Forschungsfeld: UNU in Bonn

- 1973: UNU in Tokio
- Bindeglied zwischen UNO und akademischer Welt
- 2003: UNU in Bonn



Forschungsfeld: UNU in Bonn

- Forschungsergebnisse dienen zur Beratung von Politik und Wirtschaft und zur Verbesserung der menschlichen Sicherheit
- UNU in Bonn: knapp 100 Mitarbeiter
- UNU in Bonn: vier Institute (UNU-EHS, IHDP, UNW-DPC, UNU-ViE)



Hypothesen und Befunde

- Hypothese 1: Die Mitarbeiter der UN University in Bonn arbeiten aus idealistischen Gründen für die Vereinten Nationen.
- Hypothese 2: Die gemeinsame Kommunikationsebene innerhalb der UN University in Bonn ist für einen komplikationsfreien Informationsaustausch förderlich.
- Hypothese 3: Unterschiedliche kulturelle Normen und Werte können durch andere gemeinsame Faktoren kompensiert werden.



Hypothesen und Befunde

- Hypothese 4: Unterschiedliche Nationalitäten in einem Team sind eine Bereicherung für das Team.
- Hypothese 5: An der UN University gliedert sich der Teamleiter in das Team ein.
- Hypothese 6: Mitarbeiter müssen auf Teamarbeit vorbereitet werden.

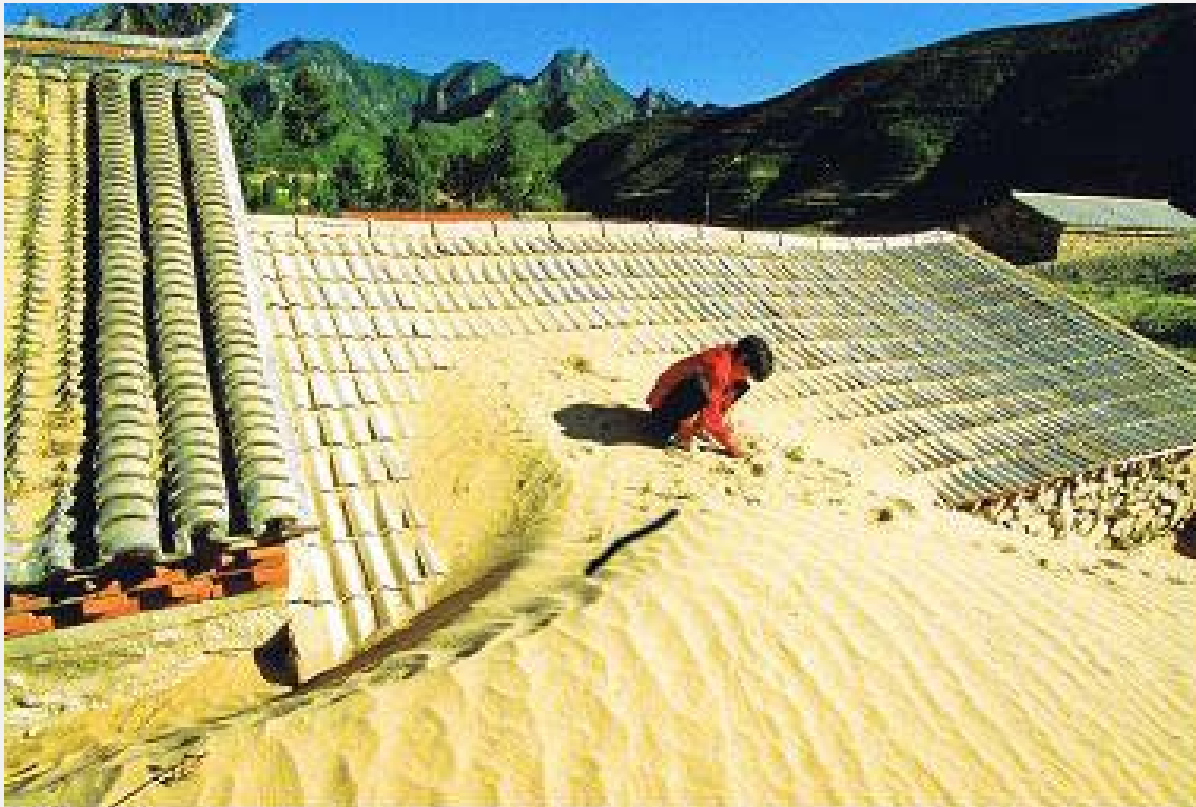
Hypothese 3

Unterschiedliche kulturelle Normen und Werte können durch andere gemeinsame Faktoren kompensiert werden.





Hypothese 3: Beobachtung





Fragebogen

9. Group Relations

57. Do you relate with one or more among your colleagues beyond the daily work at UNU in Bonn?
(if you tick 'No', please continue with no. 58)

Yes No

58. Do you entertain personal relations beyond work to one or more colleagues at UNU in Bonn who have different cultural backgrounds than your own?

Yes No

59. The following last question is highly relevant. Please try not to leave it out, many thanks.

Which factors are, in your opinion, important to foster personal relationships with colleagues?
For example: leisure activities (sports, music, movies, entertainment, books, art exhibitions, travelling, etc.), family life, shared cultural interests, humanitarian and social involvement (charities), scientific and environmental activities, political and religious beliefs, etc.

Please put this questionnaire back into the envelope and return it to me directly or deposit it in my pigeon hole on the 28th floor.

THANK YOU VERY MUCH FOR YOUR PATIENCE AND FOR TAKING THE TIME TO FILL IN THIS QUESTIONNAIRE!

If you are interested, I will be happy to furnish you with the results of this survey and its evaluation. For questions or suggestions, do not hesitate to contact me (farrenkopf@ehs.unu.edu; telephone ext. 0236, office: 2820).

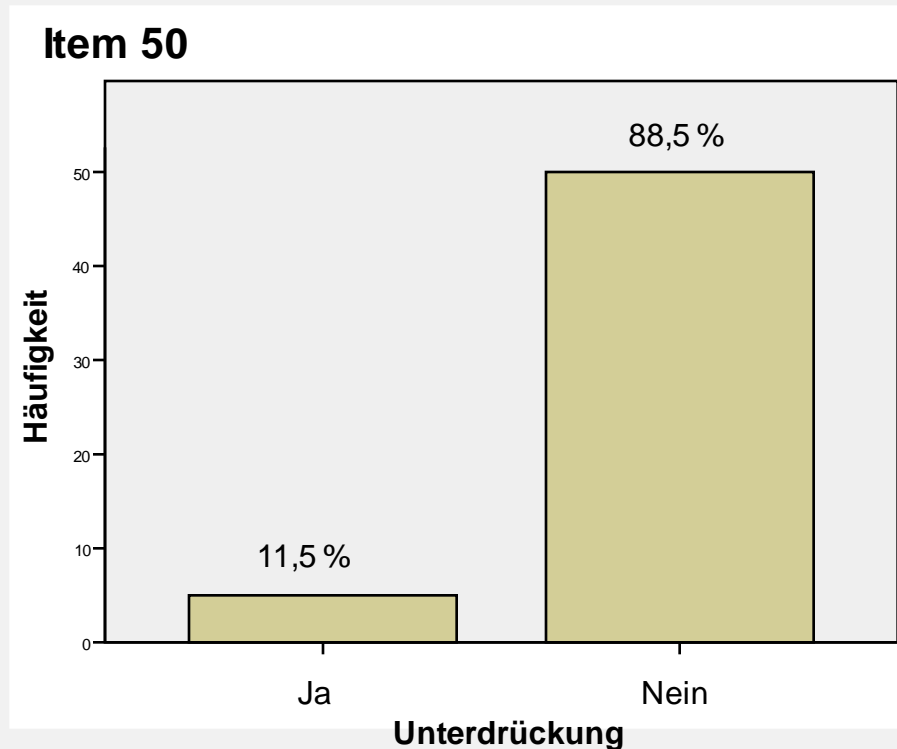
Best regards,

Christine Farrenkopf
Research Intern UNU - EHS

Fragebogenbefragung

- Auswertung: SPSS und Excel
- 5-stufige Likert-Skala
- 59 der 92 verteilten Fragebögen wurden ausgefüllt
- Rücklaufquote insgesamt: 64,13%
- Rücklaufquote der Mitarbeiter vor Ort: 69,62%

Hypothese 3: Kulturelle Normen und Werte



Hypothese 3: Ablegen typischer kultureller Attribute

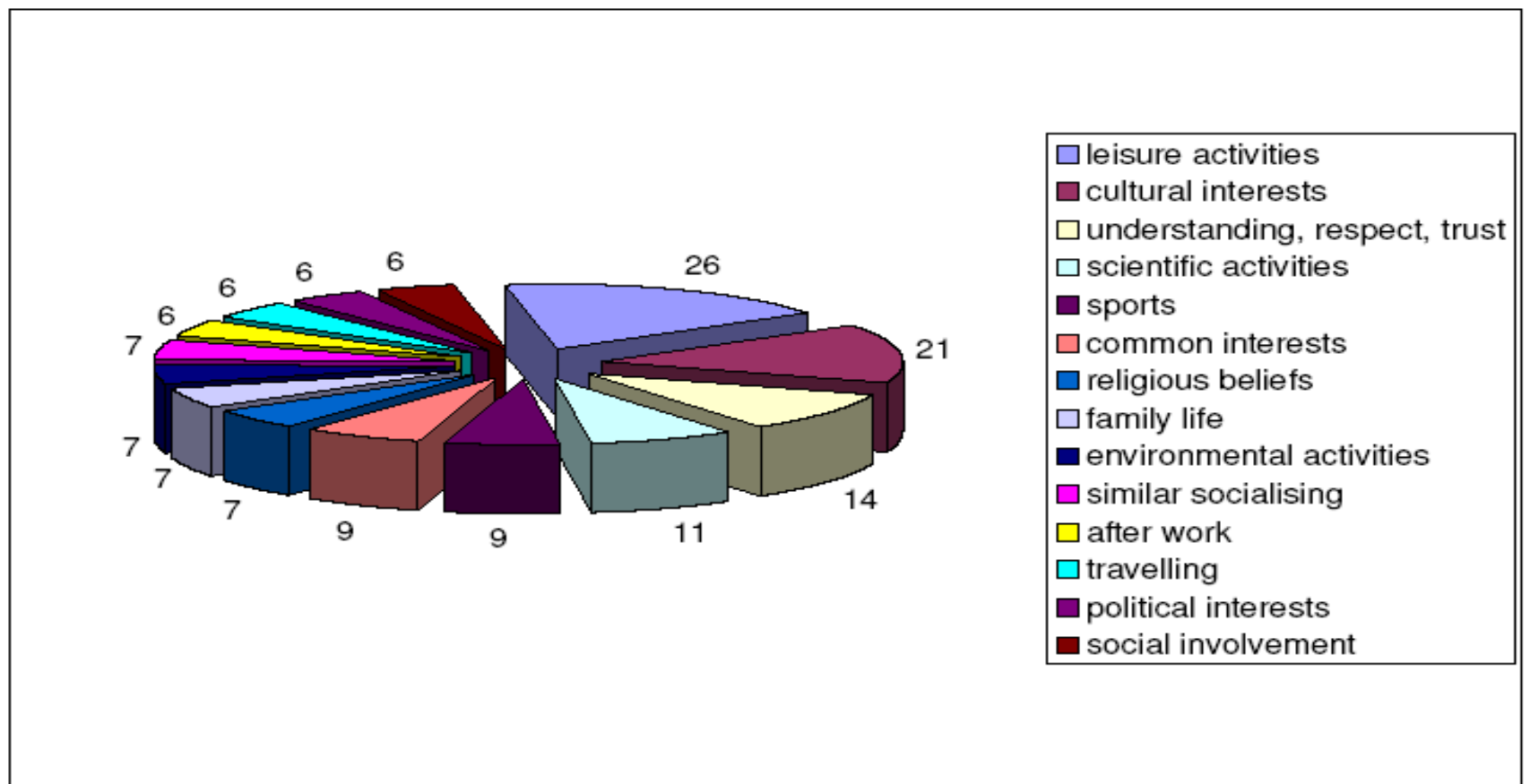
| Item 51 | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente |
|---------|--------|------------|---------|------------------|
| Gültig | Ja | 6 | 10,5 | 11,5 |
| | Nein | 46 | 80,7 | 88,5 |
| | Gesamt | 52 | 91,2 | 100 |
| Fehlend | System | 5 | 8,8 | |
| Gesamt | | 57 | 100 | |

Hypothese 3

| Kontakt zu Kollegen (Item 57) | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente |
|-------------------------------|--------|------------|---------|------------------|
| Gültig | Ja | 38 | 66,7 | 67,9 |
| | Nein | 18 | 31,6 | 32,1 |
| | Gesamt | 56 | 98,2 | 100 |
| Fehlend | System | 1 | 1,8 | |
| Gesamt | | 57 | 100 | |

| Persönliche Beziehung | | Werte (Item 49) | | | | Gesamt | |
|---|------|-----------------|----------|----|----------|----------|----|
| | | Nein | Prozente | Ja | Prozente | Prozente | N |
| Kulturell - differenter Hintergrund (Item 58) | Nein | 7 | 77,78 | 2 | 22,22 | 100 | 9 |
| | Ja | 22 | 70,97 | 9 | 29,03 | 100 | 31 |
| Gesamt | N | 29 | | 11 | | | 40 |

Hypothese 3: Verbindende Faktoren



Resümee

- Mitarbeiter haben nicht das Gefühl, ihre eigene Kultur unterdrücken zu müssen.
- Unterschiedliche Ansichten in Bereichen wie Politik oder Religion haben keine primäre Aussagefunktion, solange ein Gefühl der vertrauensvollen Behandlung vorhanden ist.
- Kulturelle Normen und Werte können durch andere gemeinsame Faktoren kompensiert werden.



Ausblick

- Auseinandersetzung mit multikultureller Teamarbeit ist unerlässlich.
- Verständnis und Wissen anderer Verhaltensweisen und Denkmuster soll vorhanden sein.
- Wissen über das Eigene ist notwendig, um das Fremde zu verstehen (Stuart Hall).
- Fähigkeit, die eigene Meinung zu vermitteln, muss vorhanden sein.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Diskussion

