

Perspektiven zur Evaluation von Entsendungsprozessen und
Auslandseinsätzen - ein längsschnittliches Design

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
der
Philosophischen Fakultät
der
Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität
zu Bonn

vorgelegt von
Kristina Heidemann
aus Bonn

Bonn, 2008

Gedruckt mit der Genehmigung der Philosophischen Fakultät
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Zusammensetzung der Prüfungskommission:

Prof. Dr. Una Röhr-Sendlmeier
(*Vorsitzende*)

Prof. Dr. Georg Rudinger
(*Betreuer/Gutachter*)

PD Dr. Bernd Schlöder
(*Gutachter*)

Prof. Dr. Renate Soellner
(*weiteres prüfungsberechtigtes Mitglied*)

Tag der mündlichen Prüfung: 22. November 2007

Diese Dissertation ist auf dem Hochschulschriftenserver der ULB Bonn
http://hss.ulb.uni-onn.de/diss_online elektronisch publiziert.

Zusammenfassung

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurden insgesamt 375 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 22 Organisationen des Non-Profit- und Profit-Bereichs mit Hilfe eines umfassenden Online-Fragebogens zu ihren Erfahrungen während des Auslandsaufenthaltes befragt. An der Erhebung beteiligten sich *drei Gruppen* von Teilnehmern (Gruppe 1: Entsendungskandidaten vor Beginn des Aufenthaltes, Gruppe 2: Expatriates im Ausland, Gruppe 3: Expatriates kurz vor der Rückkehr) zu *jeweils zwei Erhebungszeitpunkten* im Abstand von ca. sechs Monaten. Die Untersuchung verfolgte drei Ziele, die gemeinsam neue Ansätze in der Evaluation von Auslandsaufenthalten darstellen.

In einem ersten Schritt stand die subjektive Wahrnehmung der im Rahmen von Vorbereitung, Betreuung vor Ort und Unterstützung bei der Rückkehr ergriffenen Maßnahmen der entsendenden Organisation zu verschiedenen Entsendungszeitpunkten im Vordergrund. Ermittelt werden sollten so Zeitpunkte, die für die Evaluation entsprechender Maßnahmen geeignet erscheinen. Anschließend wurde die Bedeutung identifiziert, die diese Maßnahmen für die Ausprägung der *Lebens- und Arbeitszufriedenheit*, des *Commitments* sowie der *Einstellung der Teilnehmer zum Gastland* zu den verschiedenen Zeitpunkten der Entsendung haben. Den Ausgangspunkt bildet die Annahme, dass hohe Ausprägungen auf diesen Dimensionen bzw. ihre Steigerung unabhängig vom Kontext der Entsendung im Interesse aller Beteiligten liegen und insofern einen Indikator für den Erfolg einer Auslandsentsendung darstellen. Im dritten Schritt war der Auslandseinsatz selbst (statt wie vorher die begleitenden Maßnahmen) zum Evaluationsgegenstand, indem geprüft wurde, ob eine Entsendung zu Veränderungen verschiedener Persönlichkeitseigenschaften, Soft Skills und Kompetenzen führt, wie nicht nur von den entsendenden Organisationen, sondern auch von den Expatriates selber häufig erwartet.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Bewertung der im Rahmen der Entsendung ergriffenen Maßnahmen insgesamt positiv ausfallen. Für eine umfassende und realistischere Bewertung der Maßnahmen rund um die Auslandsentsendung, erscheint es sinnvoll, Urteile zu verschiedenen Zeitpunkten einzuholen und Bewertungen nicht nur unmittelbar nach dem Abschluss der Maßnahmen durchzuführen. Für die Entstehung von *Lebens- und Arbeitszufriedenheit*, *Commitment* sowie einer positiven *Einstellung zum Gastland* tragen die von der entsendenden Organisation getroffenen Maßnahmen zur Auswahl, Vorbereitung,

Betreuung und Rückkehr nur im geringen Maße bei, die stärksten Zusammenhänge treten in Verbindung mit dem Commitment auf. Vor allem die Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten vor Ort beeinflusst alle Indikatoren für einen gelungenen Auslandsaufenthalt positiv.

Weiterhin zeigt die Studie, dass die Entwicklung von Persönlichkeitseigenschaften, Soft Skills und Kompetenzen nur in sehr geringem Ausmaß stattfindet. Für die Stichprobe kann lediglich eine Verbesserung der gesellschaftlichen Kompetenz sowie eine Steigerung der Sicherheit im Umgang mit Gastlandangehörigen festgestellt werden. Deutlich wurde, dass zwar in vielen Dimensionen Veränderungen von den Teilnehmern erwartet werden, diese aber auch in der Selbsteinschätzung nicht real erlebt werden.

Die vorliegende Studie legt die Schlussfolgerung nahe, dass nur wenige der im Rahmen einer Auslandsentsendung ergriffenen Maßnahmen eine Rolle für die Ausprägung der Lebens- und Arbeitszufriedenheit, des Commitments sowie der Einstellung zum Gastland spielen. Möglicherweise schränken aber die grundsätzlich recht hohen Ausprägungen der Indikatoren die Aussagekraft der Ergebnisse ein. Interessant ist, dass entgegen aller Erwartungen keine Hinweise auf veränderte Ausprägungen in Bezug auf die Soft Skills und Kompetenzen festgestellt werden können. Dass die Ergebnisse sowohl anhand von Selbsteinschätzungen als auch mit Hilfe von etablierten Fragebögen repliziert werden konnten, spricht für ihre Stabilität.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	VII
Tabellenverzeichnis.....	X
Abkürzungsverzeichnis.....	XIX
1 Einleitung	1
2 Kulturen als Umgebung für internationale Tätigkeiten	15
3 Die Gestaltung von Auslandsaufenthalten	23
3.1 Die Auswahl- und Entscheidungsphase	23
3.1.1 Die Auswahl der Entsendungskandidaten.....	24
3.1.1.1 Fachliche Eignung.....	25
3.1.1.2 Auslandserfahrung und Sprachfähigkeit	28
3.1.1.3 Eigenschaften & Soft Skills	28
3.1.1.4 Die Eignung der Familie	40
3.1.2 Die Entscheidung des Expatriates	42
3.2 Die Vorbereitung der Entsendung.....	44
3.2.1 Die administrative Seite der Vorbereitung.....	46
3.2.2 Gestaltung der Entsendung.....	46
3.2.3 Fachliche und sprachliche Vorbereitung.....	49
3.2.4 Gestaltung der Aufgabe.....	50
3.2.5 Interkulturelle Vorbereitung.....	51
3.3 Die Betreuung im Entsendungsverlauf	54
3.3.1 Betreuung im beruflichen Bereich	55
3.3.2 Betreuung im privaten Bereich	56
3.4 Rückkehr und Reintegration des Expatriates	57
3.4.1 Reintegration im beruflichen Bereich	60
3.4.2 Reintegration im privaten Bereich	63
4 Ziele von Auslandsaufenthalten	64
4.1 Bisherige Ansätze zur Definition von Entsendungserfolg	65

4.2	Problematik bisheriger Ansätze zum Auslandserfolg	72
4.3	Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland als Indikatoren für den Erfolg von Auslandsaufenthalten	73
4.4	Entwicklung von Eigenschaften, Soft Skills und Kompetenzen als Ziel des Auslandsaufenthaltes.....	80
4.4.1	Variabilität und Stabilität von Personen.....	82
4.4.2	Der Auslandsaufenthalt als Auslöser für Variabilität	92
4.4.2.1	Die Veränderung der Lebensumwelt.....	93
4.4.2.2	Lernen, Akkulturation und Anpassung	95
4.4.3	Veränderte Soft Skills, Kompetenzen und Eigenschaften	99
5	Zusammenfassung und Hypothesen	102
5.1	Evaluationsgegenstand: Maßnahmen der Entsendung	104
5.1.1	Wahrnehmung der Maßnahmen	105
5.1.2	Beitrag der Maßnahmen zur Ausprägung von Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland	106
5.1.2.1	Beiträge zur Lebenszufriedenheit.....	111
5.1.2.2	Beiträge zur Arbeitszufriedenheit	119
5.1.2.3	Beiträge zum Commitment	121
5.1.2.4	Beiträge zur Einstellung zum Gastland	124
5.1.3	Exkurs: Eignung als Erfolgsindikatoren	127
5.2	Evaluationsgegenstand: Auslandsaufenthalt	128
5.2.1	Kompetenzerwerb in allen Phasen	130
5.2.2	Kulturschock	131
5.2.3	Kulturkonfrontation.....	133
5.2.4	Die Verwendung von Selbsteinschätzungen.....	134
6	Methode.....	135
6.1	Das Untersuchungsdesign	136
6.2	Durchführung	139
6.3	Die Konstruktion des Fragebogens	140
6.4	Pretest und Skalenhomogenität	152
6.5	Beteiligte Organisationen.....	155
6.6	Untersuchungsablauf.....	157

7	Ergebnisse	160
7.1	Stichprobenbeschreibung und Schwierigkeiten im Gastland.....	162
7.2	Subjektive Bewertungen der Vorbereitungs-, Betreuungs- und Rückkehrmaßnahmen im Verlauf des Auslandsaufenthaltes.....	186
7.2.1	Maßnahmen zur Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt.....	187
7.2.2	Betreuung während des Auslandsaufenthaltes.....	208
7.2.3	Betreuung während der Rückkehr.....	217
7.2.4	Zufriedenheit mit Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr.....	224
7.3	Beitrag begleitender Maßnahmen und ausgewählter Kompetenzen, Eigenschaften und Soft Skills zu Erfolgsindikatoren.....	227
7.3.1	Ergebnisse im Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit.....	228
7.3.1.1	Maßnahmen und Variablen zur Auswahl von Expatriates.....	228
7.3.1.2	Maßnahmen zur Vorbereitung von Expatriates.....	242
7.3.1.3	Maßnahmen zur Betreuung der Expatriates.....	251
7.3.1.4	Maßnahmen zur Unterstützung der Rückkehr.....	256
7.3.1.5	Gesamturteil - die Zufriedenheit mit der Vorbereitung, der Betreuung und der Rückkehr.....	259
7.3.1.6	Gestaltung der Entsendung.....	260
7.3.1.7	Soziale Situation im Gastland.....	264
7.3.2	Ergebnisse im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit.....	266
7.3.2.1	Maßnahmen und Variablen zur Auswahl von Expatriates.....	267
7.3.2.2	Maßnahmen zur Vorbereitung & Betreuung von Expatriates.....	270
7.3.2.3	Gesamturteil - die Zufriedenheit mit der Vorbereitung, der Betreuung und der Rückkehr.....	276
7.3.2.4	Gestaltung der Entsendung.....	277
7.3.2.5	Soziale Arbeitsituation im Gastland.....	281
7.3.3	Ergebnisse im Zusammenhang mit dem Commitment.....	282
7.3.3.1	Maßnahmen zur Vorbereitung von Expatriates.....	282
7.3.3.2	Maßnahmen zur Betreuung der Expatriates.....	290
7.3.3.3	Maßnahmen zur Unterstützung der Rückkehr im Zusammenhang mit dem Commitment.....	293
7.3.4	Ergebnisse im Zusammenhang mit der Einstellung zum Gastland.....	302

7.3.4.1	Maßnahmen und Variablen zur Auswahl von Expatriates.....	303
7.3.4.2	Maßnahmen zur Vorbereitung & Betreuung von Expatriates.....	306
7.3.4.3	Gestaltung der Entsendung.....	310
7.3.4.4	Soziale Situation im Gastland	311
7.3.5	Exkurs: Eignung von Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland als Erfolgsindikatoren	313
7.4	Der Auslandseinsatz als Instrument zur Personalentwicklung?.....	316
7.4.1	Ergebnisse zum Kompetenzerwerb in allen Phasen.....	318
7.4.2	Ergebnisse zum Kulturschock	323
7.4.3	Ergebnisse zur Kulturkonfrontation	324
7.5	Ergebnisse zur Verwendung von Selbsteinschätzungen	326
8	Diskussion	331
8.1	Die Maßnahmen des Entsendungsprozesses	334
8.1.1	Subjektive Beurteilung der Maßnahmen des Entsendungsprozesses.....	334
8.1.2	Beitrag einzelner Maßnahmen zum Entsendungserfolg.....	337
8.1.2.1	Eignung und Operationalisierung der Erfolgsindikatoren	338
8.1.2.2	Befunde für die Gestaltung der Auslandsentsendung	340
8.2	Die Entwicklung von Kompetenzen, Eigenschaften und Soft Skills	352
8.3	Abschließende Bewertung.....	358
	Literaturverzeichnis.....	XX
	Anhang 1.....	LXIII
	Anhang 2.....	LXXX

im Printformat siehe beiliegende CD

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1-1: Gliederung des Entsendungsprozesses in Phasen, beteiligte Akteure und Problembereiche.....	5
Abb. 1-2: Unterscheidungsdimensionen nach Stockmann (2004, S. 17).....	9
Abb. 2-1: Faktoren der globalen Unternehmensumwelt. In Anlehnung an: Scherm, E. (1995). <i>Internationales Personalmanagement</i> . München: Oldenbourg, S. 47.....	20
Abb. 2-2: Umgebungsfelder internationaler Handlungen. Quelle: Miroshnik (2002, S.523), in Anlehnung an Phatak (1986).....	21
Abb. 3-1: In der Praxis eingesetzte Auswahlinstrumente für den Auslandseinsatz; Quelle: Gertsen, 1990, S. 349.	25
Abb. 3-2: Auswahlkriterien für den Auslandseinsatz in Unternehmen (Quelle: Wirth, 1992, S. 157).....	26
Abb. 3-3: Ausschlussfaktoren Familie, Quelle: eigene Darstellung.....	41
Abb. 4-1: Determinanten von Anpassung und Leistungsaspekten nach Kraimer, Wayne und Jaworski (2001).....	69
Abb. 5-1: Unverbundene Messzeitpunkte.....	106
Abb. 5-2: Determinanten der Ausprägung der Lebenszufriedenheit.....	107
Abb. 5-3: Korrelation von Lebenszufriedenheit und Lernbereitschaft.....	109
Abb. 5-4: Schematische Darstellung der Cross Lagged Panel Correlation.....	110
Abb. 5-5: Schematische Darstellung des Erhebungsdesigns.....	128
Abb. 5-6: Die Entwicklung von Eigenschaften, Kompetenzen und Soft Skills im Verlauf des Auslandsaufenthaltes nach dem Muster „Kompetenzerwerb in allen Phasen der Entsendung“ am Beispiel der Globalen Kompetenz.....	130
Abb. 5-7: Die Entwicklung von Eigenschaften, Kompetenzen und Soft Skills im Verlauf des Auslandsaufenthaltes nach dem Muster „Kulturschock“ am Beispiel der Lebenszufriedenheit.....	132
Abb. 5-8: Die Entwicklung von Eigenschaften, Kompetenzen und Soft Skills im Verlauf des Auslandsaufenthaltes nach dem Muster „Kulturschub“ am Beispiel der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland.....	133
Abb. 5-9: Schematische Darstellung der Erhebungszeitpunkte der Selbsteinschätzungen ...	134
Abb. 6-1: Erhebungsdesign.....	137
Abb. 6-2: Erhebungsdesign der aktuellen und prospektiven Selbsteinschätzungen.....	139
Abb. 7-1: Verteilung der Teilnehmer auf die Kontinente.....	166
Abb. 7-2: Schwierigkeiten mit den Wohnbedingungen, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich).....	176
Abb. 7-3: Schwierigkeiten mit der Ernährung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich).....	177
Abb. 7-4: Schwierigkeiten mit der Umweltverschmutzung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich).....	177
Abb. 7-5: Schwierigkeiten mit dem Denkstil der Einheimischen, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich).....	178
Abb. 7-6: Schwierigkeiten mit der Sprache, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich).....	178
Abb. 7-7: Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten Wertvorstellungen (z.B. Bedeutung von Pünktlichkeit, Höflichkeit, Beachtung der Kleidervorschriften und Verhaltensregeln), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich).....	179
Abb. 7-8: Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten sozialen Beziehungen (z.B. Hierarchie, Konkurrenz vs. Kooperation, Vetternwirtschaft), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich).....	179

Abb. 7-9: Schwierigkeiten mit den politisch-rechtlichen Normen (z.B. Konflikt-handhabung durch staatliche Organe, Rechtssicherheit), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	180
Abb. 7-10: Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten Besonderheiten im Arbeitsstil (z.B. Führung, Managementtechniken, Umgang untereinander, Machtdistanz), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich).....	180
Abb. 7-11: Schwierigkeiten mit den Wohnbedingungen, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	181
Abb. 7-12: Schwierigkeiten mit der Ernährung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	182
Abb. 7-13: Schwierigkeiten mit der Umweltverschmutzung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	182
Abb. 7-14: Schwierigkeiten mit dem Denkstil der Einheimischen, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	183
Abb. 7-15: Schwierigkeiten mit der Sprache, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	183
Abb. 7-16: Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten Wertvorstellungen (z.B. Bedeutung von Pünktlichkeit, Höflichkeit, Beachtung der Kleidervorschriften und Verhaltensregeln), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	184
Abb. 7-17: Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten sozialen Beziehungen (z.B. Hierarchie, Konkurrenz vs. Kooperation, Vetternwirtschaft), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	184
Abb. 7-18: Schwierigkeiten mit den politisch-rechtlichen Normen (z.B. Konflikt-handhabung durch staatliche Organe, Rechtssicherheit), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	185
Abb. 7-19: Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten Besonderheiten im Arbeitsstil (z.B. Führung, Managementtechniken, Umgang untereinander, Machtdistanz), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich).....	185
Abb. 7-20: Schwierigkeiten mit der Freizeitgestaltung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	186
Abb. 7-21: Wie hilfreich war der Sprachkurs? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	189
Abb. 7-22: Wie hilfreich war das interkulturelle Training? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	191
Abb. 7-23: Wie hilfreich war der Look&See Trip? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	192
Abb. 7-24: Wie hilfreich war der Sprachkurs? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	193
Abb. 7-25: Wie hilfreich war das interkulturelle Training? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	194
Abb. 7-26: Wie hilfreich war der Look&See Trip? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	195
Abb. 7-27: Wie hilfreich war die Organisation von administrativen Aufgaben? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	197
Abb. 7-28: Wie hilfreich war die Organisation von administrativen Aufgaben? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich).....	197
Abb. 7-29: Wie hilfreich war die berufliche Vorbereitung zur Übernahme von Aufgaben? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	198
Abb. 7-30: Wie hilfreich war die Beratung durch einen Mentor? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	199

Abb. 7-31: Wie hilfreich war die Planung der Rückkehr nach Deutschland? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich).....	200
Abb. 7-32: Wie hilfreich war die berufliche Vorbereitung zur Übernahme von Aufgaben? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich).....	201
Abb. 7-33: Wie hilfreich war die Beratung durch einen Mentor? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	202
Abb. 7-34: Wie hilfreich war die Planung der Rückkehr nach Deutschland? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich).....	203
Abb. 7-35: Wie hilfreich war die Organisation des privaten Umfeldes? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	204
Abb. 7-36: Wie hilfreich war die Vorbereitung der Angehörigen? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	205
Abb. 7-37: Wie hilfreich war die Organisation des privaten Umfeldes? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	206
Abb. 7-38: Wie hilfreich war die Vorbereitung der Angehörigen? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	207
Abb. 7-39: Wie hilfreich war die Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	210
Abb. 7-40: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung meines Netzwerkes im Heimatland? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich).....	211
Abb. 7-41: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Vorbereitung meiner Rückkehr? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	212
Abb. 7-42: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung meines Netzwerkes im Heimatland? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	213
Abb. 7-43: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Vorbereitung meiner Rückkehr? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich).....	214
Abb. 7-44: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen beruflichen Aufgabe nach Beendigung des Einsatz? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	219
Abb. 7-45: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Nutzung meiner im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen, meines Wissens? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	220
Abb. 7-46: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Weitergabe meines Wissens an nachfolgende Expatriates? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	220
Abb. 7-47: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	222
Abb. 7-48: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich).....	223
Abb. 7-49: Zufriedenheit mit der Betreuung: Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	225
Abb. 7-50: Zufriedenheit mit der Rückkehr: Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)	225
Abb. 7-51: Zufriedenheit mit der Vorbereitung: Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)	226

Tabellenverzeichnis

Tab. 7.1-1: An der Erhebung beteiligte Organisationen (Non-Profit- & Profit-Bereich)	163
Tab. 7.1-2: Geschlechterverteilung innerhalb der Gruppen	164
Tab. 7.1-3: Gastländer der Teilnehmer	166
Tab. 7.1-4: Angaben zur Beherrschung der bei der einheimischen Bevölkerung üblichen Sprache	167
Tab. 7.1-5: Angaben zur Partnerschaft	168
Tab. 7.1-6: Angaben zu Kindern	168
Tab. 7.1-7: Auslandsaufenthalte mit mehr als drei Monaten Dauer	170
Tab. 7.1-8: Angaben zu Kooperationserfahrungen	171
Tab. 7.1-9: Angaben zur Motivation für den Auslandsaufenthalt	172
Tab. 7.1-10: Angaben zur Position	173
Tab. 7.1-11: Bereiche, in denen im Verlauf des Auslandsaufenthaltes Schwierigkeiten auftreten können	175
Tab. 7.2-1: Vorbereitungsmaßnahmen	188
Tab. 7.2-2: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung insgesamt (Non-Profit-Bereich)?	189
Tab. 7.2-3: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung insgesamt (Profit-Bereich)?	192
Tab. 7.2-4: Wie hilfreich war die Vorbereitung durch Kontakte insgesamt (Non-Profit- & Profit-Bereich)?	195
Tab. 7.2-5: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der administrativen Vorbereitung insgesamt (Non-Profit- & Profit-Bereich)?	196
Tab. 7.2-6: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung insgesamt (Non-Profit-Bereich)?	197
Tab. 7.2-7: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung insgesamt (Profit-Bereich)?	200
Tab. 7.2-8: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der privaten Vorbereitung insgesamt (Non- Profit-Bereich)?	203
Tab. 7.2-9: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der privaten Vorbereitung insgesamt (Profit- Bereich)?	205
Tab. 7.2-10: Wie hilfreich war das Informationsmaterial insgesamt (Non-Profit- & Profit- Bereich)?	207
Tab. 7.2-11: Betreuungsmaßnahmen während des Auslandsaufenthaltes	208
Tab. 7.2-12: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der beruflichen Betreuung insgesamt (Non- Profit-Bereich)?	209
Tab. 7.2-13: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der beruflichen Betreuung insgesamt (Profit-Bereich)?	212
Tab. 7.2-14: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der privaten Betreuung insgesamt (Non- Profit-Bereich)?	215
Tab. 7.2-15: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der privaten Betreuung insgesamt (Profit- Bereich)?	216
Tab. 7.2-16: Betreuungsmaßnahmen während der Rückkehr	218
Tab. 7.2-17: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der Vorbereitung der Rückkehr im beruflichen Bereich insgesamt (Non-Profit-Bereich)?	218
Tab. 7.2-18: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der Vorbereitung der Rückkehr im beruflichen Bereich insgesamt (Profit-Bereich)?	221
Tab. 7.2-19: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der Vorbereitung der Rückkehr im privaten Bereich insgesamt (Non-Profit-Bereich)?	222

Tab. 7.2-20: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der Vorbereitung der Rückkehr im privaten Bereich insgesamt (Profit-Bereich)?	223
Tab. 7.2-21: Wie zufrieden waren die Teilnehmer mit der Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr insgesamt (Non-Profit-Bereich)?	224
Tab. 7.2-22: Wie zufrieden waren die Teilnehmer mit der Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr insgesamt (Profit-Bereich)?	226
Tab. 7.3-1: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates mit Partnerschaft vs. Expatriates ohne Partnerschaft	229
Tab. 7.3-2: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die vom Partner begleitet werden vs. Expatriates, deren Partner zu Hause bleibt	230
Tab. 7.3-3: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die von ihren Kindern begleitet werden vs. Expatriates, deren Kinder zu Hause bleiben ...	231
Tab. 7.3-4: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die noch keinen vs. einen vs. mehr als einen Auslandsaufenthalt erlebt haben	232
Tab. 7.3-5: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die noch nie vs. einmal vs. mehr als einmal mit Angehörigen anderer Kulturen zusammengearbeitet haben	233
Tab. 7.3-6: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die im Inland vs. die im Ausland studiert haben	234
Tab. 7.3-7: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die Landessprache sprechen vs. Expatriates, die die Landessprache nicht sprechen.....	235
Tab. 7.3-8: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die den Auslandsaufenthalt als Gewinn betrachten vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die den Auslandsaufenthalt als Flucht betrachten	236
Tab. 7.3-9: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit Lern- und Reflexionsbereitschaft, sozialer Kompetenz, emotionaler Stabilität, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Organisationstalent, Flexibilität, Belastbarkeit, interkulturelle Kompetenz, Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen, Engagement, Dominanz zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	237
Tab. 7.3-10: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit Lern- und Reflexionsbereitschaft, sozialer Kompetenz, emotionaler Stabilität, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Organisationstalent, Flexibilität, Belastbarkeit, interkulturelle Kompetenz, Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich).....	238
Tab. 7.3-11: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation – schematische Übersicht: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Organisationstalent in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)	240
Tab. 7.3-12: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Organisationstalent in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)	240
Tab. 7.3-13: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation – schematische Übersicht: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)	240
Tab. 7.3-14: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)	241
Tab. 7.3-15: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung	243
Tab. 7.3-16: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst	244

Tab. 7.3-17: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst.....	244
Tab. 7.3-18: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an der Vorbereitung des Aufenthaltes durch Kontakte.....	245
Tab. 7.3-19: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Kontakte in der Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst.....	245
Tab. 7.3-20: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Kontakte in der Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst	246
Tab. 7.3-21: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an der administrativen Unterstützung als Vorbereitung des Aufenthaltes	246
Tab. 7.3-22: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: administrative Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst	246
Tab. 7.3-23: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: administrative Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst.....	247
Tab. 7.3-24: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung.....	247
Tab. 7.3-25: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst.....	248
Tab. 7.3-26: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst	248
Tab. 7.3-27: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der Vorbereitung im privaten Bereich	249
Tab. 7.3-28: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der Vorbereitung im privaten Bereich vermisst vs. nicht vermisst.....	249
Tab. 7.3-29: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der Vorbereitung aus dem privaten Bereich als hilfreich empfunden vs. vermisst.....	249
Tab. 7.3-30: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Informationsmaterial erhalten vs. nicht erhalten.....	250
Tab. 7.3-31: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Infomaterial vermisst vs. nicht vermisst	250
Tab. 7.3-32: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Infomaterial als hilfreich empfunden vs. vermisst.....	250
Tab. 7.3-33: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung.....	252
Tab. 7.3-34: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung vermisst vs. nicht vermisst	252
Tab. 7.3-35: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung als hilfreich empfunden vs. vermisst.....	253
Tab. 7.3-36: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung.....	254
Tab. 7.3-37: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung vermisst vs. nicht vermisst	255
Tab. 7.3-38: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung als hilfreich empfunden vs. vermisst.....	256
Tab. 7.3-39: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung bei der Rückkehr	257
Tab. 7.3-40: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung bei der Rückkehr vermisst vs. nicht vermisst.....	257
Tab. 7.3-41: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung bei der Rückkehr als hilfreich empfunden vs. vermisst	257

Tab. 7.3-42: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der privaten Betreuung bei der Rückkehr	258
Tab. 7.3-43: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der privaten Betreuung bei der Rückkehr vermisst vs. nicht vermisst.....	258
Tab. 7.3-44: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der privaten Betreuung bei der Rückkehr als hilfreich empfunden vs. vermisst	258
Tab. 7.3-45: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung, Vorbereitung und Rückkehr zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	259
Tab. 7.3-46: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung, Vorbereitung und Rückkehr zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich).....	259
Tab. 7.3-47: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der Klarheit von Kompetenzrichtlinien und Arbeitsaufgabe zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	261
Tab. 7.3-48: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der Klarheit von Kompetenzrichtlinien und Arbeitsaufgabe zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)	261
Tab. 7.3-49: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung und der Einheitlichkeit der Entsendungsbedingungen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	262
Tab. 7.3-50: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung und der Einheitlichkeit der Entsendungsbedingungen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)	262
Tab. 7.3-51: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der kulturellen Sensibilität zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich).....	263
Tab. 7.3-52: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der kulturellen Sensibilität zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich).....	263
Tab. 7.3-53: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: höher- vs. gleich- oder niederwertige Position.....	263
Tab. 7.3-54: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	264
Tab. 7.3-55: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich).....	264
Tab. 7.3-56: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit Anzahl und Qualität der Kontakte zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich).....	265
Tab. 7.3-57: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit Anzahl und Qualität der Kontakte zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich).....	265
Tab. 7.3-58: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit Lern- und Reflexionsbereitschaft, sozialer Kompetenz, emotionaler Stabilität, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Organisationstalent, Flexibilität, Belastbarkeit, interkultureller Kompetenz, Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen, Engagement, Dominanz zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	268
Tab. 7.3-59: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit Lern- und Reflexionsbereitschaft, sozialer Kompetenz, emotionaler Stabilität, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Organisationstalent, Flexibilität, Belastbarkeit, interkultureller Kompetenz, Sicherheit im	

Umgang mit den Gastlandangehörigen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich).....	268
Tab. 7.3-60: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation – schematische Übersicht: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & soziale Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)	269
Tab. 7.3-61: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & sozialer Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich).....	269
Tab. 7.3-62: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation – schematische Übersicht: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)	269
Tab. 7.3-63: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich) ..	270
Tab. 7.3-64: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung	271
Tab. 7.3-65: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst	271
Tab. 7.3-66: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst.....	272
Tab. 7.3-67: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung	272
Tab. 7.3-68: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst.....	273
Tab. 7.3-69: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst	273
Tab. 7.3-70: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung.....	274
Tab. 7.3-71: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung vermisst vs. nicht vermisst	275
Tab. 7.3-72: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung als hilfreich empfunden vs. vermisst.....	275
Tab. 7.3-73: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung, Vorbereitung und Rückkehr zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	276
Tab. 7.3-74: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung, Vorbereitung und Rückkehr zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich).....	277
Tab. 7.3-75: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der Klarheit von Kompetenzrichtlinien und Arbeitsaufgabe zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	277
Tab. 7.3-76: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der Klarheit von Kompetenzrichtlinien und Arbeitsaufgabe zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)	278
Tab. 7.3-77: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung und der Einheitlichkeit der Entsendungsbedingungen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	279
Tab. 7.3-78: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung und der Einheitlichkeit der	

Entsendungsbedingungen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)	279
Tab. 7.3-79: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: höher- vs. gleich- oder niederwertige Position.....	280
Tab. 7.3-80: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	280
Tab. 7.3-81: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich).....	280
Tab. 7.3-82: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit Anzahl und Qualität der Kontakte zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich).....	281
Tab. 7.3-83: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit Anzahl und Qualität der Kontakte zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich).....	281
Tab. 7.3-84: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung	283
Tab. 7.3-85: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst	283
Tab. 7.3-86: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst.....	284
Tab. 7.3-87: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an der Vorbereitung des Aufenthaltes durch Kontakte	285
Tab. 7.3-88: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Kontakte in der Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst	285
Tab. 7.3-89: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Kontakte in der Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst	285
Tab. 7.3-90: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an der administrativen Unterstützung als Vorbereitung des Aufenthaltes	286
Tab. 7.3-91: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: administrative Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst	286
Tab. 7.3-92: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: administrative Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst	286
Tab. 7.3-93: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung	287
Tab. 7.3-94: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst.....	287
Tab. 7.3-95: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst	288
Tab. 7.3-96: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der Vorbereitung im privaten Bereich.....	288
Tab. 7.3-97: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der Vorbereitung im privaten Bereich vermisst vs. nicht vermisst	288
Tab. 7.3-98: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der Vorbereitung aus dem privaten Bereich als hilfreich empfunden vs. vermisst.....	289
Tab. 7.3-99: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Informationsmaterial erhalten vs. nicht erhalten.....	289
Tab. 7.3-100: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Infomaterial vermisst vs. nicht vermisst.....	289
Tab. 7.3-101: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Infomaterial als hilfreich empfunden vs. vermisst	289

Tab. 7.3-102: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung	291
Tab. 7.3-103: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Betreuung vermisst vs. nicht vermisst	291
Tab. 7.3-104: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Betreuung als hilfreich empfunden vs. vermisst	292
Tab. 7.3-105: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung	292
Tab. 7.3-106: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Betreuung vermisst vs. nicht vermisst	293
Tab. 7.3-107: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Betreuung als hilfreich empfunden vs. vermisst	293
Tab. 7.3-108: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung bei der Rückkehr.....	294
Tab. 7.3-109: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Betreuung bei der Rückkehr vermisst vs. nicht vermisst.....	294
Tab. 7.3-110: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Betreuung bei der Rückkehr als hilfreich empfunden vs. vermisst	295
Tab. 7.3-111: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der privaten Betreuung bei der Rückkehr.....	295
Tab. 7.3-112: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der privaten Betreuung bei der Rückkehr vermisst vs. nicht vermisst.....	296
Tab. 7.3-113: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der privaten Betreuung bei der Rückkehr als hilfreich empfunden vs. vermisst	296
Tab. 7.3-114: Korrelation des Commitments mit der Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung, Vorbereitung und Rückkehr zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	297
Tab. 7.3-115: Korrelation des Commitments mit der Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung, Vorbereitung und Rückkehr zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)	297
Tab. 7.3-116: Korrelation des Commitments mit der Zufriedenheit mit der Klarheit von Kompetenzrichtlinien und Arbeitsaufgabe zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	298
Tab. 7.3-117: Korrelation des Commitments mit der Zufriedenheit mit der Klarheit von Kompetenzrichtlinien und Arbeitsaufgabe zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)	298
Tab. 7.3-118: Korrelation des Commitments mit der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung und der Einheitlichkeit der Entsendungsbedingungen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	299
Tab. 7.3-119: Korrelation des Commitments mit der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung und der Einheitlichkeit der Entsendungsbedingungen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)	299
Tab. 7.3-120: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: höher- vs. gleich- oder niederwertige Position.....	300
Tab. 7.3-121: Korrelation des Commitments mit der kulturellen Sensibilität zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich).....	300
Tab. 7.3-122: Korrelation des Commitments mit der kulturellen Sensibilität zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich).....	301

Tab. 7.3-123: Korrelation des Commitments mit dem Vertrauen in die entsendende Organisation zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	301
Tab. 7.3-124: Korrelation des Commitments mit dem Vertrauen in die entsendende Organisation zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)	301
Tab. 7.3-125: Korrelation des Commitments mit der Wertschätzung der Arbeit zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich).....	302
Tab. 7.3-126: Korrelation des Commitments mit der Wertschätzung der Arbeit zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich).....	302
Tab. 7.3-127: Korrelation der Einstellung zum Gastland mit Lern- und Reflexionsbereitschaft, sozialer Kompetenz, emotionaler Stabilität, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Flexibilität, interkultureller Kompetenz, Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	303
Tab. 7.3-128: Korrelation der Einstellung zum Gastland mit Lern- und Reflexionsbereitschaft, sozialer Kompetenz, emotionaler Stabilität, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Flexibilität, interkultureller Kompetenz, Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)	304
Tab. 7.3-129: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: Kenntnis der landesüblichen Sprache vs. keine Kenntnisse der landesüblichen Sprache	305
Tab. 7.3-130: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: Kenntnis der landesüblichen Sprache vs. keine Kenntnisse der landesüblichen Sprache	306
Tab. 7.3-131: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung	307
Tab. 7.3-132: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst	307
Tab. 7.3-133: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst	308
Tab. 7.3-134: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an ausgewählten Maßnahmen der Betreuung.....	309
Tab. 7.3-135: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: ausgewählte Maßnahmen der Betreuung vermisst vs. nicht vermisst.....	309
Tab. 7.3-136: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: ausgewählte Maßnahmen der Betreuung als hilfreich empfunden vs. vermisst	310
Tab. 7.3-137: Korrelation der Einstellung zum Gastland mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	310
Tab. 7.3-138: Korrelation der Einstellung zum Gastland mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich).....	311
Tab. 7.3-139: Korrelation der Einstellung zum Gastland mit Anzahl und Qualität der Kontakte zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich) ..	312
Tab. 7.3-140: Korrelation der Einstellung zum Gastland mit Anzahl und Qualität der Kontakte zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)	312

Tab. 7.3-141: Korrelation zwischen Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)	313
Tab. 7.3-142: Korrelation zwischen Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)	314
Tab. 7.3-143: Korrelation zwischen Selbsteinschätzung des Auslandserfolgs und Erfolgsindikatoren zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich).....	315
Tab. 7.3-144: Korrelation zwischen Selbsteinschätzung des Auslandserfolgs und Erfolgsindikatoren zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)	315
Tab. 7.4-1: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden globale, gesellschaftliche und organisationale Kompetenz im Non-Profit-Bereich.....	319
Tab. 7.4-2: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden globale, gesellschaftliche und organisationale Kompetenz im Profit-Bereich	320
Tab. 7.4-3: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden interkulturelle Kompetenz.....	320
Tab. 7.4-4: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden Belastbarkeit, Flexibilität, Lernbereitschaft, Reflexionsbereitschaft, Engagement, Organisationstalent, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Emotionale Stabilität	322
Tab. 7.4-5: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen	323
Tab. 7.4-6: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden Soziale Unterstützung	324
Tab. 7.4-7: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden wahrgenommener Unterschied zwischen Heimat- und Gastland.....	324
Tab. 7.4-8: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden Schwierigkeiten im Gastland	325
Tab. 7.5-1: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden aktuelle und prospektive Selbsteinschätzung: Belastbarkeit, Flexibilität, Lernbereitschaft, Engagement, Organisationstalent, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Emotionale Stabilität, interkulturelle Kompetenz und Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen .	328
Tab. 7.5-2: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden aktuelle Selbsteinschätzung 1. und 2. Befragung: Belastbarkeit, Flexibilität, Lernbereitschaft, Engagement, Organisationstalent, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Emotionale Stabilität, interkulturelle Kompetenz, Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen	330

Abkürzungsverzeichnis

16 PF	16 Persönlichkeits-Faktoren Test
AVEM	Fragebogen zur Erfassung der arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster
AvH	Alexander von Humboldt Stiftung
BIP	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CFI	Christliche Fachkräfte International
CIA	Central Intelligence Agency
CIM	Centrum für internationale Migration und Entwicklung
CLPC	Cross Lagged Panel Correlation
DAAD	Deutscher Akademischer Auslandsdienst
DCC	Dual Career Couples
DED	Deutscher Entwicklungsdienst
DGfP	Deutsche Gesellschaft für Personalführung
DGPs	Deutsche Gesellschaft für Psychologie
DIHK	Deutscher Industrie- und Handeskammertag
EhfG	Entwicklungshilfegesetz
EU	Europäische Union
FSKN	Frankfurter Selbstkonzeptskalen
GTZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
IDI	Intercultural Development Inventory
IFIM	Institut für interkulturelles Management GmbH
IMA	Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz
InWEnt gGmbH	Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH
ISTA	Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse
LMI	Leistungsmotivationsinventar
LMX	Leader-Membership-Exchange
MELD-Programm	Multicultural Experience in Leadership Development
NATO	North Atlantic Treaty Organisation
OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development
SAZ	Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit
UNO	United Nations Organisation
UNV	United Nations Volunteers
V-EZ	Vorbereitungsstätte für Entwicklungszusammenarbeit
WHO	World Health Organisation
WHOQOL-BREF	World Health Organisation – Quality of Life (Kurzfassung)

1 Einleitung

Globalisierung ist eines der zentralen Schlagworte, das die sozialen und wirtschaftlichen Transformationsprozesse der westlichen Industriestaaten kennzeichnet (Clement, 2002). Versteht man mit Nohlen (2001) die Globalisierung als „die rapide Vermehrung und Verdichtung grenzüberschreitender gesellschaftlicher Integrationen, die in räumlicher und zeitlicher Hinsicht die nationalen Gesellschaften immer stärker miteinander verkoppeln“ (S. 181), finden sich für deren Fortschritt zahlreiche Belege im Alltagsleben: Nicht nur die täglichen Nachrichten, sondern auch die Auswahl an Lebensmitteln, das Straßenbild, die Musik und die Sprache sind in zunehmendem Maße durch Impulse verschiedener Nationen geprägt. Entsprechend unterscheiden auch Randall und Theobald (1998) Folgen der Globalisierung auf drei Ebenen: Wirtschaft, Kultur und Politik.

Für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen und den Erhalt der Konkurrenzfähigkeit wird dem Engagement im Ausland grundlegende Bedeutung zugeschrieben (Kühlmann, 1995). Die Suche nach Marktanteilen und das Bestreben, möglichst kostengünstig zu produzieren, zwingen Unternehmen dazu, sich außerhalb nationaler Märkte zu bewegen (Fuchs, 1999; Kutschker & Schmid, 2002), und stellen dabei nicht nur große, sondern zunehmend auch mittelständische und kleine Unternehmen vor Herausforderungen. 2003 erwirtschafteten von den TOP-100 der deutschen Unternehmen (Süddeutsche Zeitung, Mai 2003) die meisten einen Teil ihres Umsatzes im Ausland oder aufgrund internationaler Kooperationen. In 80 Ländern beraten deutsche Auslandshandelskammern mehr als 80.000 Firmen pro Jahr zur Optimierung der internationalen Geschäfte. Eine Umfrage vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK, 2003) ergab, dass 24,0% der 7.000 befragten deutschen Unternehmen planen, zumindest Anteile ihrer Produktion in den nächsten drei Jahren ins Ausland zu verlagern.

Der steigende Austausch kultureller Aktivitäten spiegelt sich beispielsweise in der Bedeutung, welche die Bundesregierung der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik beimisst (Auswärtiges Amt, 2006). Das Goethe-Institut als Vermittler deutscher Sprache und Kultur in aller Welt wurde 2005 vom Auswärtigen Amt mit ca. 178 Mio. Euro gefördert (Auswärtiges Amt, 2007a) und betreibt damit 144 Institute in 78 Ländern. Die InWEnt gGmbH, der Pädagogische Austauschdienst, der Deutsche Akademische Auslandsdienst (DAAD) und die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) sind damit beauftragt, den Austausch verschiedener Personengruppen zu organisieren und so dazu beizutragen, dass deutsche Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Nachwuchsführungskräfte, Lehrerinnen und

Lehrer etc. ihre Ausbildung durch Auslandserfahrungen vervollständigen und gleichermaßen ausländische Partner die deutsche Gesellschaft kennenlernen und weiterentwickeln können (Auswärtiges Amt, 2007b).¹

Aber auch in der Politik gewinnt durch das stärker werdende Bewusstsein für globale Konsequenzen wirtschaftlichen Handelns die internationale Kooperation zwischen Ländern zunehmend an Bedeutung (Chan & Scarritt, 2002). Stetig steigt beispielsweise die Zahl der internationalen und bilateralen Abkommen zur wirtschaftlichen Zusammenarbeit oder in Belangen des Umweltschutzes. So ist Deutschland 2007 Teil von 77 internationalen Kooperationen wie UNO, EU, NATO oder OECD (CIA, 2007), erweitert um eine steigende Anzahl an Abkommen zu Verbesserung und Erhalt der Lebensbedingungen. Auch in nationalen Konflikten werden immer häufiger Lösungen unter der Beteiligung internationaler Gremien und Verbände gesucht. Investiert wird in Entwicklungspolitik und Entwicklungszusammenarbeit, nicht nur aus der ethischen Verantwortung und internationaler Solidarität heraus, sondern auch aus dem Bestreben, die eigene Zukunft zu sichern (Gesellschaft für technische Zusammenarbeit, GTZ, 2004).

Unabhängig davon, in welchem Bereich die Globalisierung betrachtet wird - bedingt durch die Zunahme der internationalen Zusammenarbeit wird der Aufenthalt von Personen im Ausland verstärkt erforderlich (u.a. Bergemann, 1994; Brandenburger, 1995; Deresky, 1994). In den USA lag der Anteil der großen und mittleren Unternehmen, die Mitarbeiter ins Ausland entsenden, 1999 bei 80,0%, Tendenz steigend (Black & Gregersen, 1999). Auch Bolino und Feldmann (2000) berichten, dass zunehmend Personal von Konzernen ins Ausland geht und die Mitarbeiter dort einige Monate oder Jahre in Niederlassungen oder anderen Partnerorganisationen arbeiten; Yan, Zhu und Hall (2002) schätzen die Zahl solcher Mitarbeiter in den USA auf ca. 150.000. In der Entwicklungszusammenarbeit zeigt sich ein ähnliches Bild: Wenngleich zunehmend nationale Kräfte eingebunden werden, spielt der Aufenthalt westlicher Fachkräfte im Empfängerland eine große Rolle für die Gestaltung der Projekte (Bundesministerium für Entwicklungszusammenarbeit, BMZ, 2004). Leitner (1995) zufolge kehren jedes Jahr alleine nach Deutschland ca. 400 Entwicklungshelfer zurück. In Abgrenzung zu Flüchtlingen, Auswanderern und anderen Personen, die aus verschiedenen Gründen ihren Heimatstaat verlassen, bezeichnen Dowling und Schuler (1990) Personen, die sich aus *beruflichen* Gründen für einen begrenzten Zeitraum im Ausland aufhalten, als

¹Im Folgenden wird, der besseren Lesbarkeit halber, auf die Erwähnung männlicher und weiblicher Formen verzichtet. Gleichermäßen sind - wenn nicht ausdrücklich anderes gekennzeichnet - beide Formen gemeint.

Expatriates: „an expatriate is a professional/managerial employee moved from a country to, and for employment in, another country.“ (S.171).

Die Entsendung von Personal

Die Entsendung von Expatriates findet im Auftrag von Profit- oder Non-Profit-Organisationen statt. Ein Auslandseinsatz wird in der vorliegenden Arbeit verstanden als ein zeitlich begrenzter aber längerfristiger Aufenthalt jenseits der eigenen Staatsgrenzen (Geistmann, 2002). Kennzeichen eines solchen Auslandsaufenthaltes ist, unabhängig davon, in welchem Kontext die Entsendung stattfindet, dass innerhalb einer bestimmten Zeit mehr oder weniger fest umrissene Aufgaben bearbeitet werden sollen. In der Wirtschaft gelten die Vermittlung von Fach- und Führungswissen und die Einrichtung von geeigneten Koordinations- und Kommunikationsprozessen als Hauptziele von Auslandsentsendungen (Welge & Holtbrügge, 2001). Darüber hinaus sollen die Expatriates auch die Interessen der entsendenden Organisation vertreten und in der Auslandsgesellschaft Steuerungs- und Controllingprozesse einrichten. Auch die Aufgaben der sogenannten Fachkräfte für Entwicklungszusammenarbeit bestehen in der Vermittlung von Wissen, der Verbesserung der Kommunikation verschiedener Interessensgruppen und in der Evaluation bzw. dem Controlling der Vorhaben, indem die Wirksamkeit von Projekten und das Finanzkonzept überprüft werden (BMZ, 2004). Schließlich wird der Auslandseinsatz in der Wirtschaft auch dazu eingesetzt, ein Reservoir an auslandserfahrenen Mitarbeitern zu entwickeln und die Kompetenz des Einzelnen, mit Mitgliedern anderer Kulturen umzugehen, zu stärken (Müller, 1996; Üstünsöz-Beurer, 1998). Der Deutsche Entwicklungsdienst (DED) wirbt für das Engagement als Entwicklungshelfer mit der Erweiterung des Kompetenzprofils während des Auslandsaufenthaltes und einer gezielten Steigerung von Belastbarkeit, Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit (DED, 2007). Kammel und Paul (1993) berichten, dass zudem die Entwicklung der Persönlichkeit bei Expatriates häufig ein Hauptmotiv für die Entsendung ist. In der Regel dauert ein solcher Aufenthalt zwischen zwei und fünf Jahren (Kienbaum, 1984; Wirth, 1992). Eine entsprechende Zeitspanne wird als (mindestens) erforderlich betrachtet, um die optimale Leistung vor Ort abrufen zu können (Geistmann, 2002; Pausenberger & Noelle, 1977), gleichzeitig aber nach der Rückkehr noch „reintegrierbar“ zu sein (Kammel & Teichelmann, 1994; Kühlmann & Stahl, 1995).

Die Entsendung von Personal ist ein vielschichtiger und komplexer Vorgang, dessen Bestandteile sich in vielerlei Hinsicht gliedern lassen. Zur besseren Orientierung innerhalb

des Entsendungsprozesses werden im Folgenden in Bezug auf *Zeit*, *beteiligte Personen* und *Inhalte* verschiedene Ebenen unterschieden und vorgestellt.

Ein Auslandseinsatz erfolgt über einen *Zeitraum*, der sich in mehrere Phasen unterteilen lässt. In Abhängigkeit von der Betrachtungsweise wird dabei in unterschiedlich viele Abschnitte differenziert: Geistmann (2002) identifiziert fünf Phasen (Auswahl, Vertragsgestaltung, Vorbereitung, Betreuung und Wiedereingliederung), Kenter (1989) beispielsweise unterscheidet die Such- und Auswahlphase von der Vorbereitungs-, der Einsatz- und der Rückkehrphase, analog dazu beschreibt Djarrahzadeh (1993) die Bereiche Rekrutierung, Vorbereitung, Unterstützung und Reintegration.

Für die vorliegende Arbeit werden die Phasen (1) Auswahl und Entscheidung, (2) Vorbereitung, (3) Ausreise und Aufenthalt, (4) Rückkehr und Reintegration unterschieden. Dabei bezeichnen *Ausreise* und *Rückkehr* den direkten Zeitraum rund um den eigentlichen Transfer ins Ausland bzw. zurück ins Heimatland. Der Aufenthalt und die Reintegration werden von der entsendenden Organisation durch Betreuungsmaßnahmen im beruflichen und privaten Bereich begleitet.

In einem Auslandsentsendungsprozess müssen zudem verschiedene *Akteure* betrachtet werden. Im Fokus des Interesses steht in der Regel der Expatriate als derjenige, dessen Aufgabe den Auslandseinsatz begründet (vgl. auch z.B. Caligiuri, 2000a; Heckmann, 1992; Kraimer, Wayne & Jaworski, 2001; Naumann, Widmier & Jackson, 2000; Suutari & Tornikoski, 2001). Nur wenige Arbeiten berücksichtigen auch die begleitenden Partner/-innen oder Kinder (u.a. Groß, 1994; Tung, 1981, 1982; Waldhoff, Hieronymi & Rietz, 2003; Wohlgeschaffen, 2000). In der Heimat zurückgebliebene Partner/-innen oder Kinder werden nur in Ausnahmefällen betrachtet (Kappelhoff et al., 2006; Puttlitz et al., 2003). Zu berücksichtigende Akteure im Entsendungsprozess sind aber auch die entsendende Organisation, die zurückbleibenden Kollegen, die Kollegen der aufnehmenden Organisation, in manchen Fällen auch das weitere private Umfeld der Expatriates.

Ein Auslandseinsatz bringt zudem Veränderungen in nahezu allen Lebensbereichen mit sich und erfordert demnach Vorbereitung und Betreuung in verschiedenen *Inhalten*. So reicht es nicht aus, wie es häufig in der Literatur geschieht, die durch den Wechsel der Kulturen bedingten Schwierigkeiten bei der geschäftlichen Interaktion der Expatriates zu betrachten (z.B. Dietrich, 2000; Knapp, 1996; Lichtenberger, 1992; Reber, Jago, Auer-Rizzi & Szabo, 2000; Warthun, 1997), sondern es sollten auch die Herausforderungen bei der Gestaltung des Alltags einbezogen werden, vor allem im Umgang mit den Behörden, der fremden Sprache, der Erziehung der Kinder bzw. die rechtlichen und finanziellen Aspekte des Einsatzes (z. B.

Stahl, 1998). Aufgrund der Individualität der Akteure sind der Vielfalt der Problembereiche keine Grenzen gesetzt, so dass immer nur eine Auswahl betrachtet werden kann.

Aus den bisherigen Ausführungen ergibt sich folgende Gliederung innerhalb der Phasen, Akteure und Problembereiche (Abb. 1-1). Auch wenn in einer Untersuchung nicht immer alle Ebenen beachtet werden können, mag die Gliederung doch dazu dienen, Befunde einzuordnen und bei der Ausgestaltung der Fragestellung verschiedene Aspekte zu integrieren, so dass ein Bestandteil des Auslandsaufenthaltes in seinem Kontext bewertet werden kann.

Phasen	Akteure	Problembereiche
<ul style="list-style-type: none"> • Auswahl & Entscheidung • Vorbereitung • Ausreise & Betreuung • Rückkehr & Reintegration 	<ul style="list-style-type: none"> • Expatriate • Partner/-in • Kinder • Entsendende Organisation • Aufnehmende Organisation • Kollegen im Heimat- & Gastland • Umfeld 	<ul style="list-style-type: none"> • interkulturelle • berufliche • administrative • rechtliche • finanzielle • mit der Alltagsgestaltung verbundene • sprachliche • persönliche • etc...

Abb. 1-1: Gliederung des Entsendungsprozesses in Phasen, beteiligte Akteure und Problembereiche

Die vorliegende Arbeit stellt den Expatriate in den Mittelpunkt der Betrachtungen, versucht dabei aber seine Schwierigkeiten mit den verschiedenen Akteuren und in den unterschiedlichen inhaltlichen Bereichen zu berücksichtigen. Die verschiedenen Zeitabschnitte werden in besonderer Weise berücksichtigt, da das Untersuchungsdesign den gesamten Entsendungsprozess abbildet. So wird ermöglicht, dass Expatriates in den unterschiedlichen Phasen ihrer Entsendung zu ihrer aktuellen Lage befragt und rückblickende oder kurzfristige Bewertungen von Problembereichen vermieden werden.

Die Forschung zur Auslandsentsendung gewinnt an Bedeutung, da in der Praxis häufig festgestellt werden muss, dass die Ziele der Entsendung nicht erreicht werden (können). Black und Gregersen (1990) schätzen, dass zwischen 10 und 40,0% der Expatriates vor allem in der Wirtschaft ihren Aufenthalt vorzeitig abbrechen; wenngleich neuere Studien von geringeren Zahlen berichten und die Rückkehr insgesamt positiver beurteilen (Harzing, 1995; Suutari & Brewster, 2003). Aber auch die Zahl derjenigen, die ihren Entsendungsvertrag zwar erfüllen, in ihrer Leistungsfähigkeit aber hinter den gestellten Erwartungen zurückbleiben, ist nicht unerheblich für den Profit und die Investition des entsendenden Unternehmens (Sonnenmoser, 2002). Hinzu kommen die indirekten Kosten, die entstehen, wenn durch Fehlverhalten Imageschäden erzeugt werden, Geschäfte verloren gehen (Bergemann & Sourisseaux, 1996)

oder unzufriedene Mitarbeiter nach der Entsendung das Unternehmen verlassen (Hirsch, 1996; Tung, 1981; Winter, 1996). Darüber hinaus kann nicht immer festgestellt werden, ob das Ziel der Entsendung erreicht wurde und inwieweit dies in Zusammenhang mit den Leistungen des Expatriates zu bringen ist: So kann es geschehen, dass ein Expatriate seine Aufgabe gut erfüllt, eine geplante Kooperation aber aus Gründen, die an anderen Stellen im Unternehmen entschieden werden, dennoch nicht zustande kommt. Gleichermäßen kann eine Kooperation zwar hervorragend verlaufen, die Arbeit des Expatriates leistet aber keinen nennenswerten Beitrag zu diesem Verlauf. Verlässt ein guter Mitarbeiter, der seine Aufgabe erfolgreich bewältigt hat, nach der Rückkehr das Unternehmen und nimmt dabei sein gesammeltes Know-how mit, kann dies langfristig auch nicht als Erfolg gewertet werden (Hirsch, 1996; Winter, 1996). Ebenso kann die Entsendung dazu beitragen, die persönliche Situation eines Expatriates erheblich zu verschlechtern (Groß, 1994), was genauso wenig als erfolgreiche Entsendung zu bezeichnen ist.

Um die Wahrscheinlichkeit eines Scheiterns zu verhindern, ergreifen deshalb entsendende Organisationen eine Vielzahl von Maßnahmen in allen Phasen des Entsendungsprozesses, wobei im Non-Profit-Bereich die Aktivität in den verschiedenen Phasen der Entsendung insgesamt deutlich höher ausfällt (Kotte et al., 2006).

Im Rahmen der Auswahl müssen Persönlichkeitseigenschaften, bisherige Erfahrungen im In- und Ausland, Familienverhältnisse, die Stabilität der Position innerhalb der entsendenden Organisation und soziodemografische Variablen geprüft werden, um eine passende Bewerberin oder einen passenden Bewerber zu finden (u.a. Black & Gregersen, 1999; Groß, 1994; Hieronymi, 2001; Kealey & Ruben, 1983; Waldhoff, Hieronymi & Rietz, 2003). Auch den Rahmenbedingungen für die Auslandsentsendung, z.B. die Gestaltung des Auslandsvertrags (DGfP, 1995), der Position (Stahl, 1998), und der Aufgabenstruktur (Black, 1988; Black & Gregersen, 1990, 1991a) wird Bedeutung für das Gelingen des Aufenthaltes beigemessen. Ist die Entscheidung für den Auslandsaufenthalt gefallen, werden Expatriates in umfangreicher Art vorbereitet. Neben administrativer Vorbereitung, Sprachschulung und Vorbereitung auf die berufliche Aufgabe wird zumindest in der psychologischen Literatur großer Wert auf die interkulturelle Vorbereitung gelegt (u.a. Adler, 1991; Brislin & Yoshida, 1994; Lustig & Köster, 1999; Thomas, 1996; Thomas & Hagemann, 1996). Schröder (1995) fordert zudem eine Betreuung während des Auslandsaufenthaltes, die sich aus fachlichen, administrativen und psychologischen Maßnahmen zusammensetzt und dazu beiträgt, die größtmögliche Integration des Entsandten in die Kultur des Gastlandes zu fördern und den mit

der Ausreise verbundenen Stress für den Expatriate und seine Familie weitgehend zu reduzieren. Bei der Reintegration schließlich sollte der Einsatz durch ein umfassendes, durchdachtes Programm zur Wiedereingliederung abgeschlossen werden (Black & Gregersen, 1999), das dabei hilft, sich sowohl beruflich als auch privat in die veränderte Umwelt einzufügen. Auch im Non-Profit-Bereich besteht Interesse an weiterer Zusammenarbeit mit den Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfern nach dem Abschluss der Entsendung: Langfristiges Ziel vieler mit der Entsendung von Entwicklungshelferinnen und -helfern betrauter Organisationen ist das kontinuierliche Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der entwicklungspolitischen und kulturellen Bildungsarbeit (Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V., 2006; DED, 2006a, 2006b; Evangelischer Entwicklungsdienst e.V., 2006).

Die Vielfalt der in den einzelnen Phasen möglichen Maßnahmen und ihre komplexe Wirkstruktur auf verschiedene Problembereiche und beteiligte Akteure machen deutlich, dass eine gleichberechtigte Berücksichtigung nahezu unmöglich ist, was sich in der Praxis auch zeigt (Hirsch, 1996; Palthe, 2004; Schröder, 1995). Es liegen verschiedene Ansichten und Befunde darüber vor, wann welche Maßnahmen eingesetzt werden sollen, um den Auslandsaufenthalt zu einem Erfolg werden zu lassen. Problematisch daran ist, dass, wie weiter oben schon ausgeführt, bisher weder in der Literatur noch in der Praxis eine (einheitliche) Definition davon erarbeitet werden konnte, wann ein Auslandsaufenthalt als erfolgreich bezeichnet werden kann. Schließlich stellt die leistungsbezogene Bewertung des Erfolgs von Mitarbeitern schon im Inland ein ungelöstes Problem dar, welches sich im Ausland, bedingt durch die Berücksichtigung zusätzlicher Ebenen, noch potenziert (Schuler, 1991). Viele der beschriebenen Untersuchungen beziehen sich auf unterschiedliche Erfolgsdefinitionen und lassen sich so nur schwer miteinander vergleichen. Nur in Ausnahmefällen lässt sich der Entsendungserfolg quantifizieren (Hein, 1999); zudem müssen auch die unterschiedlichen Perspektiven der Akteure angemessen berücksichtigt werden.

Wie wichtig eine solche Definition des Entsendungserfolges ist, verdeutlichen die Aussagen von Blake und Heslin (1983) am Beispiel interkulturellen Trainings: Der Beitrag eines interkulturellen Trainings zum Gelingen des Auslandsaufenthaltes kann nur dann identifiziert werden, wenn klar definiert ist, was im Ausland erreicht werden soll und inwieweit das interkulturelle Training dazu beiträgt, diese Ziele besser zu erreichen. Gleichermäßen können nur Aussagen über die Eignung und Bedeutsamkeit der gesamten Entsendungsgestaltung

getroffen werden, wenn zuvor festgelegt wird, was genau im Ausland überhaupt erreicht werden soll.

Von verschiedenen Autoren wurden bereits Versuche unternommen, den Entsendungserfolg oder seine Teilaspekte zu definieren. Hergestellt wurden Zusammenhänge zwischen verschiedenen Maßnahmen der Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Reintegration und der Ausprägung z.B. der Anpassung, der Arbeitszufriedenheit, des Commitments und der Arbeitsleistung (Black, Mendenhall & Oddou, 1991; Brewster, 1991; Feichtinger, 1997; Kim, 1988; Kraimer, Wayne & Jaworski, 2001; Ruben, 1989; Selmer, 2001). Differenziertere Versionen von Erfolgsdefinitionen stammen von Ruben und Kealey (1979) sowie Caligiuri (1997, vgl. Kap. 4.1). Die Forschung folgte dabei dem von Endler und Magnusson (1976) beschriebenen Paradigmenwechsel innerhalb der Persönlichkeitspsychologie: Während zunächst vorwiegend in der Persönlichkeit des Expatriates nach Erfolgsfaktoren gesucht wurde, wurden in späteren Untersuchungen die eher situativen Bedingungen in den Vordergrund gestellt (Kühlmann, 1995). Palthe (2004) beklagt ebenso wie andere Autoren aber insgesamt eine fehlende theoretische Einordnung der gesamten Entsendungsliteratur (u.a. Caligiuri, Hyland, Joshi & Bross, 1998; Kealey, 1996; Ones & Viswesvaran, 1997). Im Folgenden wird mit dem Konzept der Evaluation zwar kein *theoretischer*, aber ein *methodischer* Rahmen vorgestellt, der dazu dienen kann, die vorliegenden Befunde einzuordnen, und so einen Beitrag zur Sicherung der getroffenen Aussagen leistet. Zunächst wird definiert, was sich hinter dem Begriff *Evaluation* verbirgt.

Evaluation und Auslandsaufenthalte

Kromrey (2001, S. 106) beschreibt den Begriff der Evaluation alltagsnah: „Irgend etwas wird von irgend jemanden nach irgendwelchen Kriterien in irgendeiner Weise bewertet.“ Rossi, Freeman und Hofmann (1988, S. 3) formulieren präziser und berücksichtigen zudem die Ziele des Vorhabens. Sie definieren Evaluation als „systematische Anwendung sozialwissenschaftlicher Forschungsmethoden zur Beurteilung der Konzeption, Ausgestaltung, Umsetzung und des Nutzens sozialer Interventionsmaßnahmen.“ Im Kontext von Auslandsentsendungen kann allerdings nicht durchgehend von sozialen Interventionsmaßnahmen gesprochen werden, und Wottawa und Thierau (2003, S. 14) beziehen dementsprechend Maßnahmen aus anderen Bereichen in die Evaluation ein: „Evaluation dient als Planungs- und Entscheidungshilfe und hat somit etwas mit der Bewertung von Handlungsalternativen zu tun [...] Evaluation ist ziel- und zweckorientiert. Sie hat primär das Ziel, praktische Maßnahmen zu überprüfen, zu verbessern oder über sie zu

entscheiden [...] Evaluationsmaßnahmen [sollten] dem aktuellen Stand wissenschaftlicher Techniken und Forschungsmethoden angepasst sein.“ Balzer (2005, S. 16) beschreibt die von Wottawa und Thierau (2003) geforderten Techniken und Forschungsmethoden in seiner Definition genauer. Er spricht von Evaluation als „Prozess, in dem nach zuvor festgelegten Zielen und explizit auf den Sachverhalt bezogenen und begründeten Kriterien ein Evaluationsgegenstand bewertet wird. [...] Das Produkt eines Evaluationsprozesses besteht in der Rückmeldung verwertbarer Ergebnisse in Form von Beschreibungen, begründeten Interpretationen und Empfehlungen an möglichst viele Beteiligte und Betroffene, um den Evaluationsgegenstand zu optimieren und zukünftiges Handeln zu unterstützen.“

Stockmann (2004) differenziert verschiedene Formen von Evaluation, orientiert an den Phasen des zu evaluierenden Programmprozesses (oder Evaluationsgegenstandes), der zugrunde liegenden Analyseperspektive auf der Zeitachse, dem der Evaluation zugrunde liegenden Ziel und dem jeweiligen Konzept (Abb. 1-2).

Phasen des Programmprozesses	Analyseperspektive	Erkenntnisinteresse	Evaluationskonzepte
Programmformulierung / Planungsphase	ex-ante	‘analysis for policy’ ‘science for action’	preformativ / formativ: aktiv gestaltend, prozessorientiert, konstruktiv
Implementationsphase	on-going	beides möglich	formativ / summativ: beides möglich
Wirkungsphase	ex-post	‘analysis of policy’ ‘science for knowledge’	summativ: zusammenfassend, bilanzierend, ergebnisorientiert

Abb. 1-2: Unterscheidungsdimensionen nach Stockmann (2004, S. 17)

Rossi, Freeman und Hofmann (1988) unterscheiden analog zu Stockmanns Phasen des Programmprozesses zwischen der Evaluation innovativer und etablierter Programme sowie der Feineinstellung von laufenden Programmen. In allen Phasen gehört es ihrer Auffassung nach zu den Aufgaben eines Evaluators, Annahmen über Wirkungszusammenhänge zwischen der zu prüfenden Maßnahme und dem gewünschten Effekt zu formulieren (Interventionsmodell, Evaluierbarkeitsprüfung und Evaluationsmodell, Neudefinition der Programmziele).

Festhalten lässt sich: Eine Evaluation braucht einen *Zweck* (Warum wird die Evaluation durchgeführt?), einen *Evaluationsgegenstand* (Maßnahmen, Programm oder Prozess) mit einem *operationalisierbaren Ziel* (Was soll erreicht werden?), ein *Wirkungsmodell* bestehend aus Annahmen über den Zusammenhang zwischen Maßnahmen und dem Ziel der Maßnahme und *Methoden*, um das Wirkungsmodell zu überprüfen (Datenerhebung und -analyse). Das Wirkungsmodell legt fest, wie Evaluationsgegenstand und das zu erreichende Ziel

operationalisiert werden müssen, um miteinander in Zusammenhang gebracht zu werden, und bestimmt, welche Methoden sich dazu eignen. Bei der Bestimmung und Festlegung von Zielen unterscheiden Rossi, Freeman und Hofmann (1988) zwischen *allgemeinen Zielen* (*goals*) und *konkreten Operationszielen* (*objectives*). Die Operationsziele müssen im Sinne einer Zielhierarchie mit dem übergreifenden *Goal* eines Programms in Zusammenhang gebracht werden.

So vielfältig wie die Evaluationsgegenstände und Ziele, die man erreichen möchte, kann auch die konkrete Ausgestaltung einer Evaluation sein. Bezogen auf die Forschungen zum Auslandsaufenthalt besteht der *Zweck* der bisherigen Studien in der Regel darin, wie auch in den oben genannten Definitionen beschrieben, eine Maßnahme zu verbessern oder neu zu gestalten (abhängig vom Evaluationszeitpunkt), so dass ein bestimmtes Ziel besser erreicht werden kann. *Evaluationsgegenstand* kann der Auslandsaufenthalt als Ganzes sein oder einzelne Maßnahmen aus den verschiedenen Phasen, sei es ein Auswahlverfahren oder ein Trainingsverfahren im Rahmen der Vorbereitung. Das *Ziel* der Maßnahme ist in Abhängigkeit vom Evaluationsgegenstand zu definieren - und kann im Kontext der Auslandsentsendung zum Beispiel in der Optimierung des Entsendungsablaufs liegen oder eben in der Auswahl der richtigen Personen für den Auslandsaufenthalt bzw. der Erhöhung der interkulturellen Kompetenz. Hier zeigt sich die Bedeutung der von Rossi, Freeman und Hofmann (1988) beschriebenen Unterscheidung zwischen Operations- und allgemeinen Zielen: Die Steigerung der interkulturellen Kompetenz oder die Auswahl der richtigen Personen können als Operationsziele für das Oberziel „Gelingen des Aufenthaltes“ angesehen werden, da sie erst in diesem Kontext für die entsendende Organisation mit Wert verbunden sind. Gleichermäßen kann auch das Gelingen des Auslandsaufenthaltes wiederum als Operationsziel für das Gelingen eines Gesamtprojektes, die Steigerung der Umsätze oder die Verbesserung von Lebensbedingungen gelten. Diese Zusammenhänge sollen hier nicht weiter beleuchtet werden - hingewiesen sei im Sinne von Blake und Heslin (1983) nur auf die Bedeutung der genauen Zieldefinition. Die geeigneten *Methoden* ergeben sich aus dem aus Evaluationsgegenstand und -ziel abgeleiteten *Wirkungsmodell*: In der Regel werden anhand qualitativer oder quantitativer Methoden Daten erhoben und mittels der entsprechenden (statistischen) Verfahren analysiert.

Fragestellung

In der vorliegenden Arbeit werden, wie in Kapitel 5 weiter ausgeführt wird, zunächst die einzelnen Maßnahmen im Rahmen von Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Reintegration zum Evaluationsgegenstand gemacht und mit dem Ziel verbunden, die Entsendung aus Sicht der Expatriates möglichst optimal zu gestalten. Der Zweck der Evaluation besteht darin, Aussagen darüber zu ermöglichen, welche der vielen Maßnahmen sich besonders eignen, den Auslandseinsatz zum Erfolg zu machen, und entsprechende Handlungsalternativen zu empfehlen. Als Grundlage des Wirkungsmodells können die Arbeiten von Hieronymi (2001) sowie Braun, Heidemann und Steckhan (2007) angeführt werden. Im Gespräch mit ehemaligen Expatriates und Mitarbeitern der internationalen Personalarbeit konnten sie Maßnahmen identifizieren, die für den Erfolg einer Entsendung als maßgeblich bezeichnet werden, wie das Angebot von Unterstützungsmaßnahmen für die begleitende Partnerin oder Sprachkurse für die ganze Familie auch vor Ort. Hagedorn, Heidemann und Rietz (2004) haben gezeigt, dass die Gestaltung der Entsendung von Expatriates als maßgebender Faktor ihres Auslandserfolges angesehen wird.

Die Arbeit von Hieronymi (2001) zeigt, dass die *Bedeutung*, die den verschiedenen Maßnahmen zugemessen wurde, sich in Abhängigkeit von der Perspektive (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalbereichs vs. Expatriate) und des Betrachtungszeitpunktes (vor vs. nach dem Auslandsaufenthalt) verschiebt. So waren den Interviewteilnehmern aus dem Personalbereich Vorbereitungsmaßnahmen sehr wichtig. Diese wurden von (ehemaligen) Expatriates dagegen eher als angenehme Begleiterscheinung bezeichnet; ausschlaggebend für die Zufriedenheit (zum Zeitpunkt des Interviews) waren stattdessen das auf den Einsatz folgende Engagement der entsendenden Organisation und das spätere Tätigkeitsfeld. Auch Hirsch (1996) berichtet von der Unzufriedenheit von Rückkehrern, die doch von ihrer entsendenden Organisation in der Regel sorgfältig vorbereitet und betreut wurden. Dies macht deutlich, dass eine Zeitperspektive bei der Bewertung der Maßnahmen erforderlich ist und Zufriedenheitsmessungen, z.B. unmittelbar nach einem interkulturellen Training, nicht unbedingt Rückschlüsse über die Bedeutsamkeit der Aussage für den Erfolg des Auslandsaufenthaltes zulassen.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird deshalb ein Ansatz vorgestellt, der es ermöglicht, Maßnahmen, die eine Auslandsentsendung in ihren verschiedenen Phasen kennzeichnen, umfassend zu bewerten. Dabei werden verschiedene Schritte eingeleitet:

Zuerst wird betrachtet, als *wie hilfreich* die verschiedenen Maßnahmen, die von den an der Arbeit beteiligten entsendenden Organisationen im Verlauf der Zeit angeboten wurden,

wahrgenommen werden. Bei Expatriates, denen die jeweilige Maßnahme nicht angeboten wurde, wird zu den verschiedenen Zeitpunkten der Entsendung erfragt, ob sie das Angebot *vermisst haben*. So kann deutlich werden, wie die verschiedenen Maßnahmen zu den unterschiedlichen Zeitpunkten der Entsendung bewertet werden.

In einem zweiten Schritt werden die Maßnahmen der Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr neben anderen Gestaltungsmerkmalen der Auslandsentsendung mit der Ausprägung der Lebens- und Arbeitszufriedenheit, dem Commitment sowie der Einstellung zum Gastland in verschiedenen Varianten in Zusammenhang gebracht, um die Bedeutung der Maßnahmen für einen positiven Verlauf der Auslandsentsendung zu erkennen. Kerngedanke ist, dass diejenigen, die auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet, zudem bei Schwierigkeiten betreut und bei der Rückkehr durch die entsendende Organisation begleitet werden, eine höhere Lebens- und Arbeitszufriedenheit, ein höheres Commitment und eine positivere Einstellung zum Gastland aufweisen als ihre Kollegen, die nicht vorbereitet, betreut oder bei der Rückkehr unterstützt werden.

Inwieweit sich diese Zusammenstellung von Kriterien eignet, den Verlauf einer Entsendung abzubilden, wird abschließend in einem Exkurs geprüft, ist aber nicht zentrales Anliegen dieser Arbeit.

Anschließend wird die Entwicklung von Persönlichkeit und Kompetenzen der Expatriates gesondert betrachtet und geprüft, inwieweit diese stattfindet - Evaluationsgegenstand ist hier der Auslandsaufenthalt insgesamt, dessen häufig formuliertes Ziel darin besteht, das Potenzial der Expatriates zu erweitern (u.a. Bittner & Reisch, 1996; Hieronymi, Rietz, Lissner & Melin, 2003; Kammel & Paul, 1993; Reisach, 1996; Welge & Holtbrügge, 2001). Zweck der Evaluation in diesem Zusammenhang ist die verbesserte Nutzung der im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dabei ist die Frage nach dem Kompetenzgewinn im Ausland besonders relevant, da durch die fortschreitende Globalisierung immer mehr Personen in Kontakt mit Angehörigen anderer Kulturen stehen, auch wenn sie sich gerade nicht im Ausland aufhalten (Reisach, 1996; Scherm, 1995; Üstünsöz-Beurer, 1998). Ausländische Kollegen, Geschäftspartner sowie Kunden und international zusammengesetzte Teams erfordern zunehmend interkulturelle Kompetenz auch im Inland (z.B. Schmeisser, Grothe & Hummel, 2003; Stahl, Miller, Einfalt & Tung, 2000; Staufenberg, 2007), so dass der Einsatz der Mitarbeiter weitreichende Folgen für das Qualifikationsprofil der entsendenden Organisation haben kann.

Untersuchungsdesign

Der Fragestellung liegt ein komplexes Design zugrunde, welches den Auslandsaufenthalt in drei Phasen unterteilt und so im Querschnittsdesign die Abbildung des gesamten Entsendungsprozesses ermöglicht: Befragt wurden Expatriates zu Beginn der Entsendung (Gruppe 1), während der Entsendung (Gruppe 2) und bei der Rückkehr ins Heimatland (Gruppe 3). Alle Gruppen wurden zu zwei Erhebungszeitpunkten an der Untersuchung beteiligt, die ca. sechs Monate auseinanderlagen (Messwiederholung). Die Teilnehmer in Gruppe 1 wurden vor ihrer Ausreise und unmittelbar nach Beginn des Auslandsaufenthaltes befragt, Gruppe 2 hielt sich zu beiden Erhebungszeitpunkten im Gastland auf. Die Teilnehmer aus Gruppe 3 standen zum ersten Erhebungszeitpunkt kurz vor dem Abschluss ihres Auslandsaufenthaltes und befanden sich zum zweiten Erhebungszeitpunkt wieder in ihrem Heimatland.

Allen Teilnehmern wurde online ein Fragebogen vorgelegt, der die Leistungen der entsendenden Organisation bei der Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr erfasst, zudem die Lebens- und Arbeitszufriedenheit der Teilnehmer, ihr Commitment und ihre Einstellung zum Gastland. Abschließend wurde ihre Ausprägung auf einer Reihe von Konstrukten anhand von etablierten Fragebögen sowie prospektiven und momentanen Selbsteinschätzungen erfasst.

Für die detaillierte Evaluation der den Auslandsaufenthalt begleitenden Maßnahmen stehen demnach Daten aus sechs Erhebungszeitpunkten über den gesamten Verlauf des Auslandsaufenthaltes zur Verfügung (unabhängige Betrachtung der Erhebungen ohne Berücksichtigung der Messwiederholung). Die Evaluation des Auslandseinsatzes insgesamt in Bezug auf Veränderungen von Kompetenzen, Soft Skills und Persönlichkeitseigenschaften in allen Phasen der Entsendung beruht auf Daten aus zwei Erhebungen an der gleichen Stichprobe (drei Gruppen mit jeweils zwei Messzeitpunkten).

Beteiligt an der Erhebung wurden sowohl Expatriates aus dem Profit-Bereich in der Wirtschaft als auch solche aus dem Non-Profit-Bereich, hier vorwiegend Personen, die als Entwicklungshelfer im Ausland gelebt haben. Darüber hinaus wurden in den Gruppen 1 und 3 Stipendiaten der InWEnt gGmbH befragt, die sich für ca. ein Jahr im pazifischen Raum aufhielten. Insgesamt nahmen 375 Personen aus 22 Organisationen an der Erhebung teil. Die Stichprobe spiegelt demnach verschiedene Facetten wider, in denen ein Auslandsaufenthalt stattfinden kann, und beteiligt Expatriates in unterschiedlichen Gastländern.

Allen Personen, die an der Erhebung teilgenommen haben, und auch denen, die die Programmierung und Betreuung des Onlinefragebogens durchgeführt haben, sei an dieser Stelle noch einmal gedankt. Ohne ihre Unterstützung wäre die Arbeit nicht möglich gewesen.

Ausblick

Wie weiter oben ausgeführt, müssen Evaluationsziel und -gegenstand genau operationalisiert werden. Der Evaluationsgegenstand *Auslandsaufenthalt* sowie die darin von der entsendenden Organisation möglicherweise ergriffenen Maßnahmen werden in Kapitel 3 beschrieben. Nachfolgend werden Ansätze vorgestellt, die verschiedene Autoren zur Definition eines optimalen Auslandseinsatzes oder Entsendungserfolgs erarbeitet haben und die Entwicklung von Fähigkeiten in diesen Kontext eingeordnet (Kap. 4). Eingeführt wird dabei auch ein eigener Ansatz, der die Konstrukte Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland als Erfolgsvariablen definiert. Im Sinne eines Wirkungsmodells beschreiben anschließend in Kapitel 5 die Hypothesen das genauere Vorgehen zur Prüfung des Zusammenhangs zwischen Evaluationsgegenstand und Ziel, bevor in Kapitel 6 die Erhebungsmethoden vorgestellt werden.

Der Ergebnisteil (Kap. 7) beginnt mit einer umfangreichen Stichprobenbeschreibung und liefert dann die zu den einzelnen Fragestellungen gehörenden Ergebnisse, bevor diese im Anschluss diskutiert und in die vorliegende Literatur (Kap. 8) eingeordnet werden.

2 Kulturen als Umgebung für internationale Tätigkeiten

In nahezu allen Bereichen des täglichen Lebens lässt sich die zunehmende Bedeutung interkultureller Interaktion beobachten. Politik, Wirtschaft und Kultur sind die am stärksten betroffenen Gebiete, die eine Entsendung von Personen in andere kulturelle Kontexte erforderlich machen.

Im Wirtschaftssektor zeigt sich die wachsende Bedeutung internationaler Aktivitäten an verschiedenen Zahlen. Bei Siemens beispielsweise erfolgten 2001 73,0% der Umsätze außerhalb Deutschlands, ca. 2.800 deutsche Mitarbeiter wurden im Ausland beschäftigt, die meisten davon in den USA und China. Mehr als ein Drittel der deutschen Industrieunternehmen planen Auslandsinvestitionen in den folgenden Jahren, die Höhe deutscher Direktinvestitionen im Ausland lag nach Angaben des Arbeitgeberverbandes für das Jahr 2002 bei 127 Mrd. €. Black und Gregersen (1999) berichten, dass 80,0% der großen und mittleren US-amerikanischen Firmen Mitarbeiter ins Ausland entsenden und die Hälfte der Unternehmen davon ausgeht, dass die Tendenz für Auslandsentsendungen in den nächsten Jahren steigen wird. Dennoch ist man sich in der Wissenschaft uneins, welche Unternehmen als international agierende Unternehmen bezeichnet werden können. Kühlmann (1995) beschreibt in seiner Definition solche Unternehmen als international, deren Geschäftstätigkeit grenzüberschreitend abläuft. Formen dieser transnationalen Tätigkeiten sind Exporte, Lizenzvereinbarungen, Vertriebsniederlassungen oder Produktionsauslagerungen. Dülfer (1993) dagegen schreibt solche pragmatischen internationalen Tätigkeiten eher der *funktionalen* Internationalisierung zu, die er von der *institutionellen* Internationalisierung unterscheidet: Erst wenn klassische Managementtätigkeiten wie Vertragsverhandlungen oder Mitarbeiterführung unter internationalen Gesichtspunkten durchgeführt werden, kann ein Unternehmen auch zu den internationalen gezählt werden. Fine (1995) sieht eine internationale, multikulturelle Organisation dann gegeben, wenn die innerhalb einer Organisation existierenden kulturellen Eigenarten von allen Beteiligten in ihrem Wert hoch geschätzt werden, der Dialog gefördert und keine Kultur gegenüber einer anderen bevorzugt wird.

Doch nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch im politischen Bereich gestaltet sich die Entwicklung zunehmend international, so dass auch Non-Profit-Organisationen staatlicher, kirchlicher oder sonstiger Institutionen mit der Notwendigkeit zu internationaler Tätigkeit konfrontiert werden. Unter anderem gehört beispielsweise die Entwicklungshilfe zu den gesamtgesellschaftlichen Aufgaben der privaten und öffentlichen Einrichtungen (GTZ, 2004),

alleine der DED entsendet jährlich ca. 300 Entwicklungshelferinnen und -helfer in über 45 Länder. Einige der in diesem Bereich agierenden Organisationen entsenden vorwiegend eigenes Personal, wie die Bundeswehr oder das Auswärtige Amt, andere Einrichtungen sind mit der Auswahl und Entsendung von Experten beauftragt, wie die GTZ oder der DED.

In die psychologische Literatur findet die fortschreitende Internationalisierung vor allem aufgrund der Verschiedenartigkeit der einander begegnenden *Kulturen* und der daraus entstehenden Schwierigkeiten und Synergien Eingang (z.B. Adler, 1997; Brandenburger, 1995; Dadfar, Moberg & Törnvall, 1999; Harris & Moran, 1991). Die Kultur einer Nation stellt den Kontext dar, in dem internationale Erfahrungen gemacht werden. Um die Bedeutung von Auslandsaufenthalten für international agierende Organisationen und Personen darzustellen und damit auch den Hintergrund der vorliegenden Arbeit zu beleuchten, werden im Folgenden zunächst die Kultur und ihre Auswirkungen näher beschrieben.

Kulturbegriff

In vielen Geisteswissenschaften und auch in der Psychologie, die sich mit der Erklärung und Vorhersage von menschlichem Verhalten befasst, wird der Kultur eines Einzelnen oder einer Gruppe umfassende Bedeutung zugeschrieben: Die Kultur ist nicht nur im Sinne der Sozialisierungsumgebung Voraussetzung des menschlichen Handelns, sondern gleichzeitig auch das Produkt von Handlungen und Interaktionen. Kroeber und Kluckhohn (1952) beschreiben: "culture systems may, on the one hand, be considered as products of action, on the other as conditioning elements of further action" (p. 357). Hier wird deutlich, dass die gesellschaftlichen Strukturen mit ihren Konsequenzen für die Gestaltung von Arbeit und Familie und die im Laufe der Zeit gewachsene Kultur den Menschen und seine Verhaltensweisen prägen. Im Verlauf der Sozialisation erfolgt eine fortschreitende Einbindung in die Verhaltensweisen der Umgebung; Nicklas (1991) spricht von der Enkulturation der Kinder. Indem die Kinder von ihrer Umgebung geprägt werden, entwickeln sie kollektive Verhaltensweisen, Ansichten und Wertschätzungen, die wiederum aktiv zur Fortentwicklung der Kultur beitragen.

Ein bekanntes Konzept zur Beschreibung von Kulturen vergleicht die Kultur mit einem vielschichtigen Eisberg (Hofstede, 1993). Die Grundlage der Kultur besteht aus Werten, Welt- und Menschenbildern. Hier sind zentrale Hypothesen darüber verwurzelt, wie das Leben mit seinen Herausforderungen in einem bestimmten Umfeld bewältigt werden soll. Diese Basisannahmen bilden die Grundlage für die in der zweiten Ebene verankerten Normen und Standards, die im Gegensatz zu den Werten der ersten Ebene vielen Menschen bereits

bewusste Handlungsanweisungen liefern. Tabus, allgemeine Verhaltensrichtlinien und der Umgang mit Werten sind in dieser Ebene begründet. Die dritte, oberste Ebene des Eisbergs beschreibt die Artefakte und Symbole einer Kultur; offenes Verhalten, Erscheinungsbild und Kommunikation sind hier verwurzelt. Nicht alle Ebenen der Kultur sind sichtbar und empirisch erfassbar, beeinflussen aber dennoch das Verhalten der Menschen.

Das Aufwachsen und Lernen innerhalb einer Kultur führt demnach zu spezifischen Verhaltensweisen, welche die Mitglieder einer gemeinsamen Kultur kennzeichnen. Thomas und Hagemann (1996) definieren die Kultur als „universelles, für eine Gesellschaft, Nation, Organisation und Gruppe aber typisches Orientierungssystem“ (S. 175), das sich aus spezifischen Symbolen und Verhaltensweisen zusammensetzt und Denken, Wahrnehmen, Bewerten und Handeln der Gruppenmitglieder beeinflusst. Auch Hofstede (1993) spricht von der Kultur als kollektive Programmierung des Geistes, die die Mitglieder einer Gruppe von Menschen von einer anderen unterscheidet. Für allgemeingültige, in jeder Gruppe auftretende gesellschaftliche Herausforderungen und Aufgaben werden kulturspezifische Herangehensweisen gefunden. So trägt jeder Mensch in seinem Inneren Muster des Denkens, Fühlens und potentiellen Handelns, die er ein Leben lang erlernt hat. Die Auswirkungen dieser sog. mentalen Programmierung (Hofstede, 1993) sind vielfältig und finden ihren Ursprung in der Tiefe, mit der die Kultur auf unsere Umgebung wirkt.

Pike (1966) entwickelte in Anlehnung an die Linguistik das Konzept der *emics* und *ethics* zur Unterscheidung von kulturübergreifenden und kulturspezifischen Verhaltensweisen. Analog zur Analyse von Phonemen, den einzelnen Lauten der Sprache, bezeichnen *emics* kulturspezifische Verhaltensweisen, während *ethics*, entsprechend dem Konzept der Phonetik (der Suche nach universellen Aspekten in den Phonemen) kulturübergreifende Verhaltensregeln beschreiben. Schwartz konnte in verschiedenen Untersuchungen (Bilsky & Schwartz, 1994; Schwartz, 1992; Schwartz & Sagiv, 1995) herausarbeiten, dass in vielen Kulturen ähnliche grundlegende Werte angestrebt werden, wobei lediglich die Wege unterschiedlich sind, auf denen die Werte erreicht werden.

Aus der Analyse der Wertstrukturen von IBM-Mitarbeitern in verschiedenen Ländern entwickelte Hofstede (1983, 1993) das Konzept der *Kulturdimensionen* zur Beschreibung von Kulturen und deren Umgang mit gesellschaftlichen Herausforderungen. Hofstede definierte zunächst vier solcher Kulturdimensionen, die seiner Auffassung folgend das Wertesystem von Menschen ausreichend genau beschreiben: (1) Machtdistanz, (2) Individualismus vs. Kollektivismus, (3) Unsicherheitsvermeidung und (4) Feminität vs. Maskulinität. Für einzelne

Nationen lassen sich in dem Gefüge dieser Kulturdimensionen Positionen bestimmen, durch die man sie voneinander abgrenzen kann. Bei der relativ homogenen Stichprobe der IBM-Mitarbeiter erwies sich die Nationalität trotz geringer Einflüsse durch Alter, Geschlecht, Bildung, Religion oder sozialer Schicht als wichtigster Prädiktor der Einstellung zu unterschiedlichen Problemstellungen.

Die *Machtdistanz* beschreibt den Umgang der Menschen einer Kultur mit unterschiedlichen intellektuellen oder körperlichen Voraussetzungen, die bei der Geburt festgelegt werden. Kulturen, die durch hohe Machtdistanz gekennzeichnet sind, betonen diese Unterschiedlichkeit und lassen sie zu Unterschieden in Macht oder Geld anwachsen; Kulturen mit geringer Machtdistanz schaffen gesellschaftliche Strukturen, die gegebene Unterschiede soweit wie möglich reduzieren. Die Ausprägung auf der Dimension *Individualismus vs. Kollektivismus* kennzeichnet die unterschiedliche Stärke der Verbindung zwischen einem Individuum und den Menschen seiner Umgebung. In individualistischen Nationen haben die Menschen eher lockere Bindungen zu ihren Mitmenschen, kollektivistische Kulturen betrachten den Einzelnen hauptsächlich als Teil eines Kollektivs, sei es Familie, Stamm oder Dorf. Hofstede (1983) konnte in seinen Untersuchungen zeigen, dass der Platz, den eine Gesellschaft in dieser Dimension annimmt, mit dem Wohlstand, gemessen durch das Bruttosozialprodukt per Kopf, korreliert: Je höher der Wohlstand, umso individualistischer die Prägung des Landes. Außerdem zeigte sich, dass kollektivistische Nationen oft auch eine ausgeprägte Machtdistanz aufweisen, für individualistische Länder lässt sich dagegen kein Zusammenhang mit der Machtdistanz feststellen.

Als dritte Dimension nennt Hofstede (1993) die *Unsicherheitsvermeidung*, die den Umgang mit der unsicheren, nicht vorhersagbaren Zukunft beschreibt. Während Mitglieder von Kulturen mit geringer Unsicherheitsvermeidung lernen, diese Unwägbarkeit einfach hinzunehmen, wird in Kulturen mit hoher Unsicherheitsvermeidung versucht, die Zukunft kontrollierbar zu machen, sei es durch den Glauben an die Technik oder durch ein stark ausgeprägtes Rechtssystem. Auch Glaube und Religion können dazu genutzt werden, die Zukunft kontrollierbarer erscheinen zu lassen.

Die Dimension *Maskulinität vs. Feminität* schließlich stellt die Striktheit der Trennung zwischen Männer- und Frauenrollen in der Gesellschaft dar. In überwiegend feminin geprägten Ländern können Männer und Frauen beide Rollen annehmen, in maskulinen Ländern müssen die Männer stark und tapfer sein und das Geld verdienen, während die Frauen die klassische weibliche Rolle behalten. Von beiden Geschlechtern werden eher

männliche Werte wie *viel Geld verdienen, etwas Sichtbares erreichen, Big is beautiful* bevorzugt.

Andere, von Trompenaars (1996) oder Lewis (1999) ermittelte Dimensionen zur Beschreibung von Kulturen stimmen in wesentlichen Elementen mit Hofstede's Ergebnissen überein und unterscheiden sich vorwiegend durch eine andere Anzahl und Benennung der Dimensionen.

Für den deutschen Sprachraum wurde von Thomas (1993a) das Konzept der *Kulturstandards* entwickelt. Kulturstandards beschreiben das Verhalten der Menschen innerhalb einzelner Kulturen. Sie „determinieren die Arten des Wahrnehmens, Denkens und Handelns, die von der Mehrzahl der Mitglieder einer Kultur als normal, selbstverständlich, typisch und verbindlich angesehen werden“ (Thomas, 1995, S. 87) und bilden damit die Grundlage zur Beurteilung eigenen und fremden Verhaltens. Das Handeln nach den Orientierungsregeln der eigenen Kultur wird im Laufe der Sozialisation so selbstverständlich, dass es nur in der Konfrontation mit anderen Standards wahrgenommen werden kann.

Die individuellen Ausprägungen der Kulturstandards und damit die vielen Bandbreiten möglichen Verhaltens variieren innerhalb eines Toleranzbereiches, dessen Mittelwert das von Mitgliedern einer Kultur am wahrscheinlichsten gezeigte Verhalten darstellt. Entspricht zum Beispiel ein beobachtetes Verhalten den deutschen Kulturstandards von Höflichkeit, Pünktlichkeit und Ordnung, dann wird es als *richtig* empfunden, weicht es um mehr als den individuellen Toleranzbereich davon ab, empfindet man das Verhalten als *provokant* oder *anormal* (Thomas, 1991). Des weiteren messen Kulturen ihren jeweiligen Kulturstandards unterschiedliche Bedeutung zu: Während in einigen Kulturen bestimmte Verhaltensweisen oder Einstellungen als von zentraler Bedeutung empfunden werden, schreiben andere Kulturen diesen Verhaltensweisen allenfalls peripheren Wert zu. Die Bedeutung des Kulturstandards und die unterschiedliche Ausprägung der Toleranzbereiche bestimmen die Tiefe von Konflikten, die in interkulturellen Überschneidungssituationen beim Kontakt zwischen Angehörigen verschiedener Kulturen auftreten können.

Unabhängig davon, welches der verschiedenen Konstrukte zur Beschreibung von Kulturen zur Anwendung kommt, ob Kulturdimensionen oder -standards, deutlich wird, dass das Aufwachsen in einer bestimmten Kultur und die Sozialisation der Eltern das Verhalten des einzelnen nachhaltig beeinflusst und interkulturelle Situationen demzufolge eine besondere Aufmerksamkeit verdienen. Im Folgenden wird gezeigt, wie Kulturen insbesondere auf das Zusammenarbeiten von Angehörigen verschiedener Nationen wirken.

Kulturen als Determinanten wirtschaftlichen Handelns

Die kulturelle Determination des Verhaltens stellt für internationale Tätigkeiten einen erheblichen zusätzlichen Komplexitätsfaktor dar, vor allem, da nicht nur auf der individuellen Ebene, sondern auch in wirtschaftlicher oder politischer Hinsicht kulturelle Verwurzelungen wirksam werden. Diese Heterogenität birgt Risiken, kann sich aber auch als Vorteil erweisen (Fayerweather, 1989). Scherm (1995) beschreibt die verschiedenen Einflüsse, die bei der Planung internationaler Tätigkeiten berücksichtigt werden sollen, und unterscheidet dabei natürliche und kulturelle Gegebenheiten (Abb. 2-1).

Natürliche Gegebenheiten	Kulturelle Gegebenheiten			
	Realitätserkenntnis und Technologie	Kulturell bedingte Wertvorstellungen	Soziale Beziehungen und Bindungen	Politisch-rechtliche Normen
	<i>Denkstil und Sprache</i>	<i>Zeitliche Wertstruktur</i>	<i>Demografische Merkmale</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Klimatische Bedingungen • lebenswichtige Ressourcen • Umweltverschmutzung • topographische Bedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung der Umwelt • Beurteilung des Entscheidungsbedarfs • Risikoeinstellung • Sprache 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitempfinden • Zukunftsorientierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bevölkerungsdichte • Urbanisierungsgrad • Altersstruktur • Wachstumsrate • Wanderungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Legitimität und Zentralisierung staatlicher Macht • Konflikt-handhabung durch staatliche Organe • Rechts-sicherheit • Spezielle rechtliche Normen
	<i>Bildung</i>	<i>Sachliche Wertstruktur</i>	<i>Qualitative Merkmale indiv. Beziehungen</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Alphabetisierungsgrad • Anteil höherer bzw. akademischer Bildung • Niveau der beruflichen Bildung • Struktur der Bildungsinhalte 	<ul style="list-style-type: none"> • Religiosität • Individualismus und persönlicher Erfolg • Materialismus/ Pragmatismus • Arbeit (Stellenwert, Rollenkonflikte Anreiz) • Nationalismus 	<ul style="list-style-type: none"> • Paternalismus • Autoritarismus • Maskulinität • Nepotismus 	
	<i>Technologie</i>		<i>Qualitative Merkmale Gruppenbeziehungen</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungsstand • Anpassungsgrad 		<ul style="list-style-type: none"> • vertikale Mobilität • interregionale Mobilität • Konfliktpotenzial und • -handhabung zwischen religiösen und ethnischen Gruppen 	

Abb. 2-1: Faktoren der globalen Unternehmensumwelt. In Anlehnung an: Scherm, E. (1995). *Internationales Personalmanagement*. München: Oldenbourg, S. 47

Auch Miroshnik (2002) beschreibt die verschiedenen Umgebungsfelder, in denen internationale Tätigkeiten stattfinden, legt dabei aber mehr Gewicht auf die politischen,

rechtlichen und ökonomischen Bedingungen. Wie bereits Phatak vor ihm (1986) unterscheidet er die folgenden vier Bereiche (Abb. 2-2):

Rechtliche Umgebung	Kulturelle Umgebung	Ökonomische Umgebung	Politische Umgebung
<ul style="list-style-type: none"> • Rechtstraditionen • Effektivität des Rechtssystems • Verträge mit anderen Ländern • Handels- und Patentrechte • Recht rund um die Wirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Sitten, Normen, Werte • Überzeugungen • Sprache • Einstellungen • Motivation • soziale Einrichtungen • Statussymbole • Religiöse Überzeugungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Level der wirtschaftlichen Entwicklung • Bevölkerung • Bruttosozialprodukt • Per-Kopf-Einkommen • Analphabetenrate • Soziale Infrastruktur • Natürliche Ressourcen • Klima • Teilnahme in internationalen Verträgen (EEC, NAFTA) • Geld- und Steuerpolitik • Wettbewerbsform • Währungsstabilität • Inflation • Steuersystem • Zinsraten • Lohnniveau 	<ul style="list-style-type: none"> • Regierungsform • Politische Ideologie • Stabilität der Regierung • Stärke der oppositionellen Parteien und Gruppen • Soziale Unruhen • Einstellung der Regierung zu fremden Firmen • Außenpolitik • politische Zwietracht

Abb. 2-2: Umgebungsfelder internationaler Handlungen. Quelle: Miroshnik (2002, S.523), in Anlehnung an Phatak (1986)

Trotz der deutlich werdenden Komplexität der Wirkungen von Kulturen auf internationale Unternehmungen sind Miroshnik (2002) zufolge in der Praxis Manager häufig der Ansicht, dass die Kultur keinen Einfluss auf das Tagesgeschäft habe. Sie sehen die Zugehörigkeit zu einer Nationalität durch nichts weiter als den Personalausweis definiert und dementsprechend auch Kooperationen nicht eingeschränkt. Vor allem in den 1950er und 1960er Jahren ging man davon aus, dass universelle, überall gültige Managementprinzipien eingesetzt und so die Welt in einen globalen Wohlstand versetzt werden könne (Hofstede, 1983). Verschiedene politische Entwicklungen, wie das zunehmende Verlangen einzelner Völker, auch innerhalb nationaler Grenzen ihre Eigenständigkeit zu behaupten, oder die Schwierigkeiten bei der Weiterentwicklung der EU, aber auch wirtschaftliche Faktoren, wie die Rezession in den 1980er Jahren, die vorführte, dass auch die westlichen Managementprinzipien nicht zu ewigem Wohlstand befähigen, zeigten, dass nationale und regionale Besonderheiten bei der Planung von Prozessen berücksichtigt werden müssen (Brandenburger, 1995). Die zunehmende Bedeutung des japanischen Marktes, dessen Zuwachs vor allem mit den Besonderheiten der japanischen Kultur in Zusammenhang gebracht wurde, und die wachsende

Unzufriedenheit der Entwicklungsländer mit dem Verlauf von sie unterstützenden Projekten trugen ebenfalls dazu bei, diese ursprüngliche Ansicht zu revidieren.

Es besteht derzeit der Konsens, dass die kulturelle Zugehörigkeit bei der Planung von interkulturellen Vorhaben berücksichtigt werden muss. Kühlmann und Stahl (2001) berichten von einer regelrechten Welle von Studien, die vor allem die Einsicht in die Kulturabhängigkeit der Unternehmensführung ausgelöst hat. Mitarbeiterführung, Arbeitsmotivation, Verhandlungsstil und Zeitkonzept gelten als die am gründlichsten erforschten Problemfelder. So haben Schwierigkeiten mit der Durchsetzung eines partizipativen Führungsstils zu der Erkenntnis geführt, dass in manchen Kulturen eher patriarchische Anweisungen verlangt werden (Reber et al., 2000; Triandis & Vassiliou, 1972a). Andere Erfahrungen zeigten, dass Arbeitsmotivation sich aus unterschiedlichen Quellen nährt: Während eher individualistisch orientierte Kulturen durch Arbeit nach Selbstverwirklichung streben, nehmen eher kollektivistische Kulturen ihre Motivation aus der Verpflichtung gegenüber einer sozialen Bezugsgruppe oder der Möglichkeit, Unsicherheit zu vermeiden. Auch das Zeitkonzept mit seinen Auswirkungen auf den Planungsstil und die Organisation der Handlungen weicht bei einigen Kulturen erheblich voneinander ab. Kulturen mit linearem Zeitverständnis betrachten die Zeit als kostbares Gut, Menschen mit polychronem Zeitverständnis dagegen sehen die Zeit als nahezu unbegrenzt an, planen Handlungen parallel und legen nur wenig Wert auf Pünktlichkeit (Dülfer, 1995; Perlitz, 2000).

In den verschiedenen Bereichen der Internationalisierung, sei es in Kultur, Politik oder Wirtschaft, unterscheiden sich die Rahmenbedingungen, in denen die Handlungen stattfinden, sehr stark voneinander. Dennoch erfordern alle Settings, dass Menschen aus einer Kultur für eine Weile in einer anderen Kultur leben und dort unter den bereits beschriebenen komplexen Bedingungen Leistungen erbringen.

Im folgenden Abschnitt wird der Entsendungsprozess von Expatriates genauer beschrieben. Dabei werden die in den verschiedenen Phasen auftretenden Schwierigkeiten und die den Aktivitäten zugrunde liegenden Ziele ausführlich dargestellt. Die für die vorliegende Arbeit zentralen Aspekte der Gestaltung von Auslandsentsendungen werden eingeführt.

3 Die Gestaltung von Auslandsaufenthalten

Im Folgenden wird der Entsendungsprozess von Expatriates detailliert beschrieben, wobei der chronologische Ablauf seiner Phasen dem Kapitel als Gliederung zugrunde gelegt wird. Innerhalb der Phasen werden die Anforderungen an die Akteure und die besonders relevanten Problembereiche dargestellt.

Ausführlich beschrieben werden die Entscheidungen, Konstrukte, Maßnahmen und Ansätze, die den Verlauf des Entsendungsprozesses kennzeichnen und so die Grundlage für den im Rahmen der vorliegenden Arbeit vorgestellten Evaluationsansatz bilden.

3.1 Die Auswahl- und Entscheidungsphase

Bevor ein Entsendungsprozess beginnt, muss in einer international agierenden Organisation die Entscheidung getroffen werden, dass die Entsendung einer Fachkraft ins Ausland erforderlich ist. Die Gründe für eine solche Entsendung sind vielfältig und u.a. abhängig vom Grad der Internationalisierung einer Organisation und ihrer Internationalisierungsstrategie (DGfP, 1995).² Brandenburger (1995) unterscheidet die Erreichung monetärer (Gewinn und Umsatz) oder nicht-monetärer Ziele (Macht und Sicherheit), Unternehmens- und Bereichsziele, Sach- und Formalziele sowie wirtschaftliche und soziale Ziele. Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGfP, 1995) nennt die Kompensation fehlender, entsprechend qualifizierter Mitarbeiter vor Ort, den Transfer von Know-how, die Besetzung von Schlüsselpositionen durch Stammhauspersonal zur Sicherung einer einheitlichen Führung und die Entwicklung international orientierter Führungskräfte als Gründe für Auslandseinsätze und konkretisiert damit die Vorhaben der Unternehmen im Ausland. Wirth (1992) befragte das Personal in unterschiedlich großen Unternehmen und konnte zeigen, dass in den meisten Fällen der Transfer von technischem und wirtschaftlichem Know-how und die Förderung des Kommunikationsflusses zwischen Stammhaus und Auslandsniederlassung (jeweils 41,0%) einer Entsendung zugrunde lag. Darüber hinaus wird die Entwicklung eines Reservoirs an auslandserfahrenen Mitarbeitern (37,0%) und die Durchsetzung einer einheitlichen Unternehmenspolitik bzw. -kultur (38,0%) verfolgt.

Für die Entwicklungszusammenarbeit ergeben sich ähnliche Ziele und Grundsätze: Personal wird in der Regel nur dann entsendet, wenn bei der Bearbeitung eines Projektes in einem Entwicklungsland wichtiges Know-how fehlt, das durch die Zusammenarbeit vermittelt

² Zum Begriff der Internationalisierungsstrategie vergleiche Heenan und Perlmutter (1979) oder Kühlmann (1995).

werden soll. Entwicklungshelfer übernehmen in den Gastländern überwiegend beratende, planende oder organisatorische Aufgaben und helfen bei der Ausbildung lokaler Fachkräfte (Schulz, 2006).

Ist die Entscheidung für einen Auslandseinsatz gefallen, beginnt der Auswahlprozess aus einem bestimmten Kreis an Bewerbern. Dabei sollte man sorgfältig vorgehen, da die Qualifikation des mit entsprechenden Aufgaben betrauten Personals einen wesentlichen Bestandteil eines positiven Entsendungsverlaufs bildet (Glaser, 1999; Nagiah, 2002; Wirth, 1996).

3.1.1 Die Auswahl der Entsendungskandidaten

Die Auswahlphase ist dazu da, das Eignungspotenzial der in Frage kommenden Kandidaten festzustellen, um dann im Vergleich mit dem aus den Entsendungszielen abgeleiteten Anforderungsprofil den am besten geeigneten Bewerber auszuwählen (Geistmann, 2002). In den Auswahlprozessen werden verschiedene Merkmale erfasst, von denen die Organisationen mehr oder weniger begründet vermuten, dass sie mit einem Erfolg des Expatriates in Zusammenhang stehen. Häufig fehlt es jedoch bei der Personalauswahl sowohl an der exakten Definition als auch an der Operationalisierung von Kriterien und Prädiktoren des Entsendungserfolgs (Bergemann & Sourisseaux, 1996). Unklar bleiben damit also nicht nur die Erwartungen darüber, was durch den Einsatz erreicht werden soll, sondern auch die Variablen, die eine solche Zielerfüllung begünstigen. Der Wissenschaft ist es bisher nicht gelungen, „Auswahlverfahren bereitzustellen, die den Anforderungen der Unternehmen an Validität, Praktikabilität und Ökonomie genügen“ (Stahl, 1995, S. 34). Festzuhalten bleibt aber auch, dass in Unternehmen selten einheitliche Standards gesetzt werden, die eine Entwicklung der erforderlichen Kriterien ermöglichen (Edström & Galbraith, 1977a, b). Bei der Entscheidung für einen Auslandsaufenthalt in der Wirtschaft spielen neben fachlichen Kriterien (Bergemann & Sourisseaux, 1996) auch bestehende Verbindungen zum Einsatz (z.B. im Rahmen eines Projekts) die ausschlaggebende Rolle für die Auswahl eines Auslands kandidaten (Hieronymi, 2001). Solche Kriterien sind von Einsatz zu Einsatz unterschiedlich und entziehen sich damit den Standardisierungsversuchen.

Wirth (1992) konnte zeigen, dass nur 16,0% der befragten deutschen Unternehmen über spezifische Auswahlinstrumente für den Auslandseinsatz verfügen. Dabei dominierten unstandardisierte Interviews und Vorgesetztenbeurteilungen. Stärker genormte Instrumente mit besseren methodischen Gütekriterien, wie der biographische Fragebogen oder das

Assessment Center spielen bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für den Auslandseinsatz dagegen kaum eine Rolle (Gertsen, 1990).

In internationalen Unternehmen eingesetzte Auswahlmethoden für den Auslandseinsatz	Nennungen (in Prozent)
• Interviews	66,3
• Referenzen	35,0
• Kein systematisches Auswahlverfahren	33,7
• Persönlichkeitstests	18,8
• Assessment von Verhalten	7,5
• Interview mit Ehepartner	6,3

Abb. 3-1: In der Praxis eingesetzte Auswahlinstrumente für den Auslandseinsatz; Quelle: Gertsen, 1990, S. 349. Gertsen (1990) konnte zeigen, dass ca. ein Drittel der deutschen Unternehmen ihre Entsendungsentscheidungen aufgrund von Referenzen treffen und keine formalisierten Auswahlverfahren einsetzen. Diese Praxis hängt nach Wirth (1992) damit zusammen, dass die Entscheidungen oft sehr schnell fallen müssen und außerdem selbst in großen Unternehmen nur wenig Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Grundsätzlich ist der Einfluss der formellen Personalauswahlverfahren umso geringer, je spezifischer das erforderliche Know-how und je höher die Stellung des Entsandten ist, da sich der in Frage kommende Personenkreis stark einschränkt und gleichzeitig politische Gründe bei der Besetzung von hierarchisch hohen Positionen eine Rolle spielen (Stahl, 1998).

Unabhängig davon welches Verfahren der Auswahl zugrunde gelegt wird, ist fraglich, welche *Kriterien* dabei beachtet werden sollen. Diskutiert werden - mit Hinweis auf jeweils unterschiedliche Ziele, die im Rahmen des Auslandsaufenthaltes erreicht werden sollen - eine Fülle von Eigenschaften, Kompetenzen und Lebensumständen, die ein Expatriate aufweisen sollte.

3.1.1.1 Fachliche Eignung

Wie Wirth (1992) zeigen konnte, kommt es in der Praxis vorrangig auf die fachliche Qualifikation des Bewerbers an (Abb. 3-2), gefolgt von mehr oder weniger klar definierten Merkmalen.

Auswahlkriterien deutscher Unternehmen

- Fachliche Qualifikation
- Persönlichkeit
- Sprachkenntnisse
- Physische und psychische Belastbarkeit
- Berufserfahrung
- Vertrautheit mit Unternehmenskultur
- Kommunikationsfähigkeit
- Lern- und Anpassungsfähigkeit
- Organisations- und Improvisationstalent
- Stabile Familienverhältnisse
- Pädagogisches Geschick

Abb. 3-2: Auswahlkriterien für den Auslandseinsatz in Unternehmen (Quelle: Wirth, 1992, S. 157)

In Bezug auf die fachliche Kompetenz werden *fachspezifische* und *überfachliche* Qualifikationen unterschieden, die beide für das Erreichen eines beruflichen Ziels unabdingbar sind (v. Buol, 1996; Pieper, 1992). Häufig übernehmen Expatriates im Ausland Aufgaben, die sich eher dem Managerbereich zuordnen lassen als dem Profil einer spezialisierten Fachkraft (Bittner & Reisch, 1996). Kotter (1982) definiert als Aufgaben eines Managers die Aufnahme von Kontakten zu Mitarbeitern sowie die Definition und Verteilung von Aufgaben. Mintzberg (1980) unterscheidet drei Bereiche von Manageraufgaben, nämlich die Gestaltung der interpersonellen Beziehungen, die Suche und Verteilung von Informationen sowie das Treffen und Vertreten von Entscheidungen.

Leistungen, die Expatriates erbringen müssen, lassen sich nach Borman und Motowidlo (1993) auf verschiedene Ebenen verteilen: Auf der *technischen Ebene* sind inhaltliches Wissen der Fachkräfte, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie deren Anwendung erforderlich. Auf der *sozialen Ebene* spielt die Entwicklung eines Verbundenheitsgefühls mit der Aufgabe oder der entsendenden Organisation eine Rolle sowie die Motivation der Mitarbeiter. Häufig gehört auch die Entwicklung und Aufrechterhaltung der persönlichen Disziplin und Bereitschaft, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, zu den Anforderungen, die an den Expatriate gestellt werden. Borman und Motowidlo sehen für die *Managerebene* die Notwendigkeit, die Arbeitsbeziehungen zu allen Mitarbeitern aufrecht zu erhalten, ergänzen aber die Angaben von Kotter (1982) und Mintzberg (1980) um die Aufgabe, die entsendende Organisation auch nach außen gegenüber Kunden und Öffentlichkeit zu vertreten. Darüber hinaus hat der Expatriate Aufgaben, die sich direkt aus der Tatsache des *Auslandsaufenthaltes* ergeben, wie die Aufrechterhaltung des Kontaktes zur Heimat, die Kommunikation mit der entsendenden Organisation, die Sprach- und Kulturanpassung sowie die Herstellung positiver Beziehungen mit den Gastlandangehörigen. Tung (1994) konnte zeigen, dass die eigentlich

technischen Aufgaben, vor allem bei längeren Auslandsaufenthalten, zunehmend zu Managementaufgaben werden, da Expatriates zwar auch entsendet werden, um eine konkrete Arbeit zu erfüllen, dabei jedoch häufig ihr Wissen an lokale Mitarbeiter weitergeben sollen (Engelhard & Hein, 1996; Wirth, 1992).

Nagiah (2002) definiert die für die internationale Arbeit erforderlichen Kompetenzen anhand eines Modells auf mehreren Ebenen und beschreibt dabei sehr konkret, welches Wissen ein Expatriate aufweisen muss, um erfolgreich agieren zu können. Die *globale Kompetenz* setzt sich aus Kenntnissen über die Strategie und Philosophie der entsendenden Organisation in ihren verschiedenen Niederlassungen, Kenntnissen über wirtschaftliche, kulturelle und politische Zusammenhänge im Allgemeinen und speziell im Gastland und der Branchenkompetenz zusammen. Auch eine grundlegende kulturelle Toleranzfähigkeit und sprachliche Kenntnisse gehören in diesen Bereich. Als hilfreich bezeichnet Nagiah die Kenntnis internationaler Datenbanken und Informationssysteme, die es dem Expatriate erlauben, sich vor Ort über die unterschiedlichsten Themen zu informieren.

Zur *gesellschaftlichen Kompetenz* gehören die Kenntnisse über die gesellschaftlichen Verhältnisse des Gastlandes, wie Entwicklungsstand, Politik und Struktur des Staates, der spezifische kulturelle Kontext und insbesondere Akteure und Formen der verschiedenen Arbeitsbeziehungen wie beispielsweise die Rolle der Gewerkschaften oder die gesellschaftliche Stellung der verschiedenen Berufe. Die *organisationale Kompetenz* setzt sich zusammen aus Wissen über das Funktionieren der entsendenden Organisation im Heimat- und im Gastland, Hintergrundwissen über Unternehmens- und Managementkulturen und unterschiedliche Arten der Organisation von Arbeit. Auch die Besonderheiten der Kommunikation in multikulturell besetzten Arbeits- und Projektteams in unterschiedlichen Konstellationen gehört zu den Kenntnissen erfolgreicher Manager.

Vermittelt werden darüber hinaus sogenannte *Flexibilitätskompetenz* (Fähigkeit zur Selbstorganisation und Anpassung, interkulturelle Kompetenz und Verhaltensflexibilität), *ethische* (Umgang mit gesellschaftlichen Gegebenheiten und Entwicklung von Verantwortungsbewusstsein für die gesellschaftliche Entwicklung wie auch für die globale Umwelt) und *ökologische Kompetenz* (Kenntnisse über das Verhältnis zwischen Ökonomie und Ökologie und den rationalen Umgang mit natürlichen Ressourcen) und schließlich *reintegrative Kompetenzen* zur Vorbereitung der Rückkehr ins Heimatland (die Konfrontation mit dem veränderten, aber vertrauten Umfeld und die Weitergabe der Erfahrungen an die Kollegen und Nachfolger). Was genau in den einzelnen Kompetenzbereichen vermittelt wird, ist nach Land, Branche und Dauer des Aufenthaltes zu spezifizieren.

3.1.1.2 *Auslandserfahrung und Sprachfähigkeit*

Bisherige Untersuchungen konnten zeigen, dass besonders bei Vorhaben, die einen engen Kontakt zwischen Expatriate und Bevölkerung erfordern, die fachliche Qualifikation und die Eignung nach Maßstäben westlicher Manager nicht ausreichen, um einen Auslandseinsatz zufriedenstellend zu bewältigen (Ruben, 1989) und dass beispielsweise bisherige Auslandserfahrungen des künftigen Expatriates ein weiteres Auswahlkriterium darstellen (Feichtinger, 1997). Black, Mendenhall und Oddou (1991) gehen davon aus, dass bereits vor der Ausreise gesammelte Erfahrungen in ähnlichen Kulturkreisen hilfreich für die Anpassung im Gastland sind. Dabei zählen ihrer Meinung nach nicht nur Aufenthalte, bei denen man mit den Einheimischen gearbeitet hat, sondern auch Erfahrungen als Reisender oder Student. Brewster (1991) betont den Wert bereits kürzerer Look&See Trips, bei denen der Entsendungskandidat sich für einige Tage im Gastland aufhält und prüft, ob er dort leben möchte, für die Verbesserung der Anpassung nach Beginn des Aufenthaltes. Selmer (2001) dagegen untersuchte schwedische Expatriates in China und ihre chinesischen Kollegen und fand heraus, dass für die Anpassung im Gastland weniger das Vorwissen als vielmehr die Anwendung von Sozialisationstechniken, insbesondere das *Learning by doing* ausschlaggebend war.

Ebenso relevant für die Leistung im Gastland ist die Fähigkeit, mit den Einheimischen in Kontakt zu treten (Feichtinger, 1997): Beherrscht der Expatriate die Sprache der einheimischen Bevölkerung und wenn ja, in welchem Ausmaß? Kim (1988) konnte einen Zusammenhang zwischen den sprachlichen Fähigkeiten eines Expatriates und der Effektivität seiner Arbeit aufzeigen. Beherrscht jemand die Sprache der Einheimischen, so ist er in der Lage, direkt zu kommunizieren und darüber hinaus an Massenkommunikationen teilzunehmen. Sprachprobleme sind mit erheblichen Kommunikationshemmnissen und Informationsdefiziten verbunden und können die Arbeitsleistung in den ersten Monaten des Auslandseinsatzes mindern (Debrus, 1995). Bochner (1981) vermutet einen Zusammenhang zwischen der Fähigkeit, überhaupt eine neue Sprache zu lernen, und der Bereitschaft, sich auf die neue Kultur einzulassen. Im wirtschaftlichen Kontext bedienen sich die Geschäftspartner häufig der englischen Sprache, womit jedoch der Kontakt zu den Einheimischen im Alltag nicht sichergestellt ist.

3.1.1.3 *Eigenschaften & Soft Skills*

Zahlreiche Untersuchungen aus den letzten fünfzig Jahren bescheinigen auch der Persönlichkeit des Expatriates ausschlaggebende Bedeutung für das Gelingen der Entsendung

(u.a. Black & Gregersen, 1999; Niehaus, 1997; Ruben & Kealey, 1979; Stoner, Aram & Rubin, 1972). Durch unsensibles Auftreten eines Expatriates können die Beziehungen zu einheimischen Kunden, Behörden und Arbeitnehmern ernsthaft beeinträchtigt und das Ansehen des Unternehmens dauerhaft beschädigt werden (Lanier, 1979), so dass weiterhin auch eine Reihe von Eigenschaften und Kompetenzen verlangt werden, über die der zukünftige Expatriate verfügen sollte. Kealey und Ruben (1983) beispielsweise beschreiben den ihrer Ansicht nach erfolgreichen Expatriate: „The resulting profile is of an individual who is truly open to and interested in other people and their ideas, capable of building relationships of trust among people. He or she is sensitive to the feelings and thoughts of another, expresses respect and positive regard for others, and is non-judgemental. Finally, he or she tends to be self-confident, is able to take initiative, is calm in situations of frustration or ambiguity, and is not rigid. The individual also is a technically or professionally competent person” (p. 165). Auch andere Untersuchungen kommen zu ähnlichen, mehr oder weniger ausführlichen Zusammenstellungen von Eigenschaften, die einen Expatriate kennzeichnen sollen (Abe & Wiseman, 1983; Arthur & Bennett, 1995; Black & Gregersen, 1999; Cui & Awa, 1992; Holz, Hieronymi & Rietz, 2003; Ones & Viswesvaran, 1997; Ronen, 1989). Geistmann (2002) betont die Berücksichtigung des Interesses des zukünftigen Expatriates am Entsendungsland und seine Einstellung gegenüber anderen Kulturen als ausschlaggebende Faktoren. Um auftretende Probleme und Veränderungen in der fremden Arbeits- und Lebenswelt zu bewältigen sowie den Verlust des vertrauten Umfeldes auszugleichen, ist auch eine entsprechende psychische Belastbarkeit erforderlich (Perlitz, 1997). Vor allem die Leistungsbereitschaft und die Leistungsfähigkeit werden durch den bestehenden psychischen Druck beeinträchtigt. Die Liste der zu berücksichtigten Variablen lässt sich beliebig fortsetzen, wie Jordan und Cartwright (1998, p. 89) beschreiben: „Anybody that has read the literature on the characteristics of an expatriate or other international managers cannot fail to be amused at the voluminous pages of competencies and personality characteristics required to ensure successful performance.”

Deller (1997) zufolge ist die Aussagekraft solcher Merkmalsprofile von Expatriates begrenzt. Bergemann und Sourisseaux (1992) messen den Listen von Persönlichkeitsmerkmalen lediglich Augenscheinvalidität bei, da sie sich ihrer Ansicht nach vor allem aus Plausibilitätsüberlegungen oder Erfahrungswerten rekrutieren. Die Studien dazu wiesen meist schwerwiegende methodische Mängel auf; meist seien die postulierten Merkmale schlecht operationalisiert, so dass unklar bleibe, welche Verhaltensweisen sich dahinter verbergen. Zudem ist die pauschale Zusammenstellung von Merkmalen nicht plausibel, da die für eine

erfolgreiche Interaktion erforderlichen Eigenschaften voraussichtlich mit den kulturellen Gegebenheiten eines Landes variieren (Tung, 1981). Hays (1971) zufolge ist zum Beispiel die häufig geforderte Extraversion nicht immer positiv, sondern in einigen Fällen sogar negativ mit dem Auslandserfolg korreliert.

Festzuhalten bleibt jedoch, dass auch in inländischen Beschäftigungsverhältnissen Persönlichkeitseigenschaften eine Rolle spielen, in der Regel ist dann von *Soft Skills* die Rede (Jordan & Cartwright, 1998). Im Gegensatz zu den klassischen Persönlichkeitseigenschaften (*traits*; Guilford, 1959) gelten Soft Skills als leichter veränderbar. Allerdings weisen Holling und Liepmann (2004) darauf hin, dass beide Konstrukte faktisch nur schwer voneinander zu unterscheiden sind, da sich häufig ähnliche Merkmale hinter den Begriffen verbergen. Für Brommer (1993) sind Schlüsselqualifikationen oder Soft Skills mit der übergeordneten Fähigkeit einer Person gleichzusetzen, auch in nicht zuvor trainierten Problemsituationen angemessen und kompetent zu handeln. Durch diese Kompetenzen kann die Person eine Vielzahl von Positionen und Funktionen gleichzeitig ausfüllen und dadurch Probleme bewältigen, die sich durch unvorhersehbare Änderungen der Anforderungen ergeben. Schlüsselqualifikationen umfassen demnach das gesamte Spektrum nicht-fachlicher Qualifikationen und beinhalten die Fähigkeit, sich situativ angemessen, stimmig und kompetent zu verhalten (Belz & Siegrist, 2000). Mertens (1974) integrierte in sein Konzept der Schlüsselqualifikationen personenbezogene Merkmale wie Kreativität, Technikverständnis, Planungs-, Kommunikations- und Konzentrationsfähigkeit sowie die Fähigkeit zur Zielsetzung, zu lebenslangem Lernen, zum Wechsel sozialer Rollen, zur Zusammenarbeit, zur Genauigkeit und zur Leistungsfreude. Gaugler (1994) unterscheidet drei Kategorien innerhalb der Schlüsselqualifikationen: Die erste Kategorie besteht aus der *Problemerkennungs- und Problemlösungsfähigkeit* und spielt vor allem beim Umgang mit dem technisch-organisatorischen Wandel in der Wirtschaft eine Rolle. Eine zweite Kategorie zielt auf die *soziale Kompetenz* der Mitarbeiter ab und beinhaltet Konzepte wie Kooperations- und Konfliktbewältigungsfähigkeit. Die dritte Kategorie der Schlüsselqualifikationen bezieht sich auf die Kompetenz zu *eigenständiger Qualifikationsentwicklung*. Hierzu gehört die Vermittlung von Lernfähigkeit und Lernbereitschaft.

Insgesamt tragen Schlüsselqualifikationen dazu bei, langfristig leistungsfähig und flexibel einsetzbar zu bleiben (Üstünsöz-Beurer, 1998), und stellen so, wenn sie in einer hohen Ausprägung vorliegen, einen Vorteil für Unternehmen und Mitarbeiter dar. In Abhängigkeit von der konkreten beruflichen Tätigkeit fallen unterschiedliche Soft Skills verstärkt ins Gewicht (Culo, 2002). Das Spektrum reicht von Menschenkenntnis und Einfühlungs- sowie

Durchsetzungsvermögen über Kommunikations- und Kritikfähigkeit bis hin zur Fähigkeit, andere Menschen einzubinden und für ein gemeinsames Ziel zu begeistern.

Konsens besteht demnach insgesamt darüber, bestimmte Eigenschaften mit einer zufriedenstellenden beruflichen Entwicklung und eben auch mit einem erfolgreichen Verlauf des Auslandsaufenthaltes in Zusammenhang zu bringen. Im Folgenden wird eine Auswahl von Soft Skills und Persönlichkeitseigenschaften dargestellt, von denen angenommen wird, dass sie mit einem positiven Verlauf der Entsendung in Zusammenhang stehen. Welche Eigenschaften betrachtet werden, ist bei der Fülle der Möglichkeiten (s.o.) zwangsläufig willkürlich. Die im Rahmen der vorliegenden Arbeit getroffene Auswahl liegt in der praktischen Bedeutung der Soft Skills für den Auslandsaufenthalt begründet. Die Darstellung der Konstrukte beginnt mit der interkulturellen Kompetenz, die in ihrer Bedeutung für das Gelingen des Aufenthaltes relativ unumstritten ist.

Interkulturelle Kompetenz

Warthun (1997) konnte in ihrer Studie zahlreiche Schwierigkeiten identifizieren, die Auslandsmanager im Verlauf ihres Aufenthaltes erlebten. Neben der Behinderung der verbalen Kommunikation durch die verschiedenen Sprachen wurden auch generellere Problembereiche erkannt. Demnach entstanden Probleme vor allem in Situationen, in denen die Geschäftspartner versuchten, die kulturellen Unterschiede zu instrumentalisieren, indem sie kulturbedingte Besonderheiten für den eigenen Vorteil ausnutzten, oder innerhalb der Fachgespräche auf Stereotypisierungen, Vorurteile und Ablehnungen verwiesen wurde.

Kim (1986) betont, dass die Erfahrung, in einer anderen Kultur zu leben, nicht nur die Arbeit, sondern jeden Aspekt des Lebens betrifft. Die für die erfolgreiche Anpassung im Ausland erforderliche interkulturelle Kompetenz sollte demnach eine Fähigkeit mit vielen Facetten sein, die nicht nur kognitive, sondern auch affektive und verhaltensbezogene (behaviorale) Aspekte berücksichtigt (Cui & Awa, 1992). Um interkulturell kompetentes Verhalten zu zeigen, ist zunächst eine grundlegende Bereitschaft erforderlich, Verständnis für die soziokulturellen Unterschiede zwischen Heimat und Gastland aufzubringen (Harvey, 1979). Megginson (1967) sowie Thomas, Kammhuber & Layes (1997) zufolge muss ein Expatriate, der sich im Gastland anpassen und erfolgreich arbeiten will, auch andere Lösungswege als den im Heimatland gewohnten als mindestens gleichwertig akzeptieren. Der Expatriate muss Kenntnisse über die handlungswirksamen Merkmale sowohl des eigenen als auch des fremden kulturspezifischen Orientierungssystems haben, außerdem in der Lage sein, sein

Verhalten kulturadäquat einzusetzen und mit kulturbedingten Unterschieden umzugehen. Furnham und Bochner (1986) definieren die interkulturelle Kompetenz als ein interaktionales Konzept „not simply a personal trait or learned skill, but a social phenomenon. Any social interaction is a mutually organized, skilled performance ... [resulting] from the participants having a shared, although often only implicit understanding of the bases on which the interaction is taking place” (p. 217). Taylor (1994) betont den adaptiven Aspekt der interkulturellen Kompetenz, die sich erst aus einem Lernprozess ergeben kann. Stahl (1998) geht davon aus, dass interkulturell kompetente Personen sich bemühen, die Beweggründe für das Verhalten anderer Personen nachzuvollziehen, sich in deren Lage versetzen und versuchen, die Legitimität des anderen Verhaltens anzuerkennen, was ihnen mit fortschreitender Kompetenz immer besser gelingt. Geistmann (2002) schließlich beschreibt die interkulturelle Kompetenz als internationales Pendant zur sozialen Kompetenz, die auf erfolgreiche Interaktion zwischen Menschen abzielt. Dabei soll eine Balance zwischen eigenen und fremden kulturellen Prägungen erlangt werden. Geistmann benennt die affektiven und kognitiven Aspekte der interkulturellen Kompetenz als Grundlage, die ein angepasstes Verhalten überhaupt ermöglicht.

Allen Definitionen gemein ist der Grundgedanke, dass sich die interkulturelle Kompetenz vor allem in der Interaktion mit Angehörigen einer anderen Kultur entwickelt und mit zunehmender Erfahrung fortschreitet.

Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen

Gudykunst (1983a) und Gudykunst und Nishida (1984) verweisen auf eine Fähigkeit, die neben der interkulturellen Kompetenz die Kommunikation mit Angehörigen fremder Kulturen beeinflussen kann: die Sicherheit bzw. Unsicherheit in der Kommunikation (*attributional confidence*). Grundlegend ist die Annahme, dass im Laufe der eigenen Sozialisation Hintergrundwissen über Personen und Lebensumstände, Interpretationen und Erfahrungswerte die Wahrnehmung von Personen beeinflusst. Alexander, Cronen, Kang, Tsou und Banks (1980) konnten beispielsweise zeigen, dass chinesische Studenten auf der Basis von Kenntnissen über die Schullaufbahn deutlich mehr Schlüsse auf das intellektuelle und akademische Potenzial ihrer Kommilitonen zogen als ihre US-amerikanischen Kommilitonen, denen ein solches Wissen fehlte. Bestandteil der *attributional confidence* sind die sichere Fähigkeit, Verhalten und Einstellungen von Angehörigen fremder Kulturen vorhersagen zu können, sowie Sicherheit in der Kommunikation. Gefragt wird außerdem nach

der Sicherheit, mit der jemand davon ausgeht, grundsätzlich auf eine positive Einstellung und auf Verständnis der Gastlandangehörigen zu treffen.

Soziale Kompetenz

Kommt man als Gast in ein fremdes Land, entstehen häufig Situationen, in denen man im Mittelpunkt des sozialen Interesses steht, also nicht nur in einer ungewohnten Situation, sondern darüber hinaus auch unter Beobachtung handeln muss. Zusätzlich muss gerade ein Expatriate, der erfolgreich arbeiten möchte, soziale Beziehungen aufbauen und regulieren, die Initiative ergreifen und Kontakte herstellen. In vielen Aufzählungen der für Expatriates relevanten Persönlichkeitseigenschaften zeigt sich dementsprechend auch die Bedeutung eines auf der sozialen Ebene erfolgreichen Interaktionsverhaltens. Eder (1996) fasst dieses Verhalten unter dem Begriff der *sozialen Kompetenz* zusammen und beschreibt damit ein komplexes Gefüge von Wahrnehmungen, Denk- und Handlungsfertigkeiten, die durch die Notwendigkeit des sozialen Zusammenlebens bestimmt werden. Jemand ist dann sozial kompetent, wenn er dazu in der Lage ist, in zwischenmenschlicher Interaktion so zu handeln, dass unter Beachtung der geltenden sozialen Normen und Verhaltensregeln eigene Ziele verwirklicht sowie für alle an der Interaktion Beteiligten die positiven Konsequenzen maximiert und die negativen minimiert werden können (Eder, 1996). Kanning (2002) sieht im sozial kompetenten Verhalten einer Person jene Aktivitäten, die dazu beitragen, die eigenen oder fremde Ziele zu verwirklichen, dabei aber gleichzeitig die soziale Akzeptanz des Verhaltens berücksichtigen. Dabei muss bei der Beurteilung des Verhaltens immer das Setting beachtet werden, in dem es stattfindet: Kanning beschreibt dies am Beispiel einer Tüte Chips, deren Verzehr im Kino angemessen, in einer Opernaufführung aber sozial inakzeptabel ist.

Nach Ullrich und Ullrich de Muynck (1978) setzt sich die Fähigkeit zur angemessenen Interaktion aus kognitiven, emotionalen und behavioralen Anteilen zusammen. Voraussetzung für kompetentes Verhalten ist die Kenntnis des Umwelt- und des Selbstkonzeptes, der sozialen Hinweisreize in verschiedenen Situationen und der üblichen Handlungsabläufe. Dazu gehört nach Argyle (1982) die Fähigkeit, Signale aus der Sprache, der Mimik und Gestik zu erkennen. Hier zeigt sich die Schwierigkeit für den interkulturellen Kontext: Aufgrund der unterschiedlichen Sozialisierung gelten in den verschiedenen Kulturen auch verschiedene Regeln, die kulturspezifisch interpretiert werden müssen. Außer der richtigen Mischung aus Durchsetzungsfähigkeit und Einfühlungsvermögen sowie den geeigneten Strategien, um mit Kritik und Fehlschlägen umgehen zu können, ist neben dem entsprechenden Wissen auch die Fähigkeit erforderlich, die Eigenschaften kulturspezifisch abstimmen zu können.

Diese Anforderungen sind mit einer hohen Ausprägung sozialer Kompetenz leichter zu bewältigen. Eine Studie von Eder (1996) ergab, dass die soziale Kompetenz von Studierenden, die sich für ein Auslandsstudium bewerben, im Mittel höher ist, als die ihrer Kommilitonen und zudem auch im Laufe des Auslandsaufenthaltes ansteigt.

Belastbarkeit

In Untersuchungen von Stahl (1998) sowie Waldhoff, Hieronymi und Rietz (2004) konnten für den Expatriate und die begleitende Partnerin eine Vielzahl von Belastungen identifiziert werden, die den Auslandseinsatz begleiten.³ Stahl (1998) befragte deutsche Führungskräfte verschiedener Unternehmen zu den während des Auslandsaufenthaltes erlebten Schwierigkeiten und konnte aus den Antworten drei Problemklassen identifizieren, die durch den Faktor *Auslandstätigkeit* zu den normalen Stressoren einer Arbeitstätigkeit hinzukommen. Zu den *berufsbezogenen* Schwierigkeiten gehören unter anderem die erforderliche Arbeitszeit und -menge, die Arbeitsinhalte und deren Abläufe sowie die Auseinandersetzung mit den Mitarbeitern und Kollegen. In die *lebensbereichübergreifende* Problemklasse ordnet Stahl Schwierigkeiten im Umgang mit dem örtlichen Recht und der Bürokratie sowie sprachliche und kulturelle Barrieren und Diskriminierung ein. Zu den *außerberuflichen* Belastungsbereichen zählen Eingewöhnungsschwierigkeiten, Probleme der Kinder und Partner sowie die Schaffung von Kontakten im Gastland und die teilweise eingeschränkte Lebensqualität.

Waldhoff, Hieronymi und Rietz (2004) konnten aus der Befragung mitausgereister Partnerinnen ebenfalls drei Problemklassen identifizieren, die dem außerberuflichen Bereich von Stahl (1998) entsprechen. Dazu gehören

- *Allgemeine und organisatorische Probleme und Belastungen:* Einsamkeit und Langeweile, fremde Sprache, Haushalt, eingeschränkte Mobilität, Nichtberufstätigkeit;
- *Soziale Beziehungen und Bindungen:* erschwerte Kontaktfindung, Heimweh, Kinderbetreuung und Schule, Belastungen durch mitausreisende Kleinkinder, Schwangerschaft, Belastungen durch Arbeitsbedingungen des Partners;
- *Belastung durch landesspezifische Einflussfaktoren:* kulturelle Konfrontation, Klima, medizinische Standards.

Allerdings nehmen die ungewohnten Bedingungen und Anforderungen im Ausland nicht immer Leistung und Wohlbefinden beeinträchtigende Ausmaße an. Richter und Hacker

(1998) unterscheiden in diesem Zusammenhang die objektive *Beanspruchung* von der subjektiven *Belastung*. Viele Expatriates erleben gerade das Neue und Ungewohnte als große Herausforderung und Bereicherung ihres bisherigen Lebens. Sie sind leistungswillig und erfahren durch den Auslandseinsatz einen Zugewinn an Lebensqualität, so dass davon auszugehen ist, dass sie eine hohe Belastbarkeit aufweisen.

Hossiep und Paschen (1998) zufolge erreichen Personen mit einer geringen Belastbarkeit bei starken Anforderungen relativ schnell die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit und fühlen sich erschöpft, gereizt oder nervös, wenn sie über einen längeren Zeitraum mit hohen Forderungen konfrontiert werden. Die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit weiteren Belastungen wird dementsprechend relativ gering. Hossiep und Paschen (1998) legen deshalb nahe, bei Auswahlgesprächen Personen mit geringer Belastbarkeit die mit einer Aufgabe verbundenen Anforderungen sehr genau darzulegen - schließlich sei im Falle einer Überforderung keiner Seite geholfen. Dies gilt in besonderem Maße für die Arbeit im Ausland, da hier Belastungen nicht nur in der Arbeitswelt auftreten, sondern auch der Alltag in hohem Maße mit Stress verbunden sein kann.

Flexibilität

Flexibilität ist auf dem heutigen Arbeitsmarkt ein häufig gefordertes Merkmal (Kühlmann & Stahl, 1998; Mossholder, Settoon, Armenakis & Harris, 2002). Dabei ist nicht nur die geografische Flexibilität im Sinne der Mobilität gemeint, sondern auch die geistige Flexibilität im Umgang mit verschiedenen Aufgaben, Lösungsmöglichkeiten und Arbeitsansätzen. Führungskräfte und Manager müssen in der Lage sein, mit den ständigen Veränderungen der Arbeitsbedingungen umzugehen. Schuler und Prochaska (2001) sehen in der Flexibilität den Schlüssel zur Art und Weise der Auseinandersetzung mit neuen Aufgabenstellungen und Situationen. Flexible Menschen sind ihrer Auffassung nach aufgeschlossen und interessiert sowie bereit, sich auf neue Dinge einzustellen, auch wenn sie mit Unannehmlichkeiten verbunden sind. Reis (1996) spricht von *Ambiguitätstoleranz* und meint damit unter anderem die Fähigkeit, mit mehrdeutigen Situationen umgehen zu können. Solche Fähigkeiten sind für Expatriates von höchster Bedeutung (Black, 1990a; Merkert, 1994). Im Ausland werden sie in allen Bereichen ihres Lebens mit von der gewohnten Lebensumwelt abweichenden Standards konfrontiert. Je größer der kulturelle und gesellschaftliche Unterschied, desto größer sind auch die Differenzen in den Lebensbereichen. Merkert (1994) erwartet zudem im Verlauf des Auslandsaufenthaltes eine Steigerung der

³ Im Folgenden wird lediglich von der begleitenden Partnerin gesprochen, da Männer ihre ausreisende Ehefrau nur in sehr wenigen Ausnahmefällen begleiten. Zudem beziehen die meisten Untersuchungen nur Frauen ein.

Verhaltensflexibilität, die mit der mehr oder weniger erfolgreichen Bewältigung der unterschiedlichen Herausforderungen einhergeht, stellen Auslandsaufgaben doch häufig eine im Vergleich zur beruflichen Aufgabe im Heimatland komplexere Herausforderung dar (Bittner & Reisch, 1996). Auch die in den anderen Lebensbereichen zu bewältigenden Aufgaben können zur Flexibilisierung des Verhaltens beitragen.

Verhaltens- und Entscheidungssicherheit

Entsendet man Experten, um ein bestimmtes Problem zu lösen, wird die fachliche Eignung besonders hoch bewertet. Werden dagegen Führungskräfte entsendet, die den Mitarbeitern im Gastland nicht nur fachlich zur Seite stehen, sondern auch prägend auf die Unternehmenskultur einwirken sollen, sind auch entsprechende Führungsqualitäten zu berücksichtigen: Selbstständigkeit und Entscheidungsfreude sowie das Geschick, Mitarbeiter zu motivieren (DGfP, 1995). Schon bedingt durch die räumliche Distanz und die zeitliche Verschiebung zur entsendenden Organisation kommt es zudem häufig vor, dass Ansprechpartner nicht zur Verfügung stehen, wenn Entscheidungen getroffen werden müssen (Hieronymi, 2001). In solchen Situationen muss der Expatriate sich auf seine eigenen Fähigkeiten verlassen können. Je sicherer sich eine Person in der Bewertung und Beurteilung des eigenen Verhaltens ist, umso weniger ängstlich wird sie sich in Gruppen oder der Interaktion mit bedeutsamen anderen Personen bewegen und eigene Vorstellungen, Meinungen und Äußerungen in sozial kompetenter Weise darlegen können (Deusinger, 1986).

Emotionale Stabilität

Wenn ein Mensch seine Heimat verlässt, muss er in allen Lebensbereichen tiefgreifende Veränderungen hinnehmen (Kürsat-Ahlers, 1996). Vielfach verweist die einschlägige Literatur auf Gemeinsamkeiten zwischen dem Anpassungsgeschehen in einer fremden Kultur und den physischen und psychischen Reaktionen, die mit starkem Stresserleben verbunden sind (Stahl, 1998; Weaver, 1986; Weissman & Furnham, 1987). Betrachtet man die Berichte zum Phänomen des Kulturschocks, kann man ermessen, wie vielfältig die Schwierigkeiten sind, mit denen ein Expatriate sich gerade zu Beginn des Auslandsaufenthaltes auseinandersetzen muss (u.a. Grove & Torbiörn, 1985; Oberg, 1960, vgl. auch Kap. 3.2). Groß (1994) zufolge bereiten den mitausgereisten Partnern vor allem die Einsamkeit und Isolation zu Beginn des Auslandsaufenthaltes große Schwierigkeiten, viele klagen auch über das Fehlen eines sinnvollen Lebensinhaltes, nachdem sie ihren im Heimatland ausgeübten Beruf aufgegeben haben. Bitter und Reich (1994) bezeichnen neben den tropischen

Krankheiten und den klimatisch bedingten gesundheitlichen Schwierigkeiten, Alkoholismus und Beziehungsschwierigkeiten als größtes Problem vieler Expatriates.

Häufig werden in der Interaktion mit Angehörigen der Gastkultur eigentlich vertraute Signale, Worte und Verhaltensweisen mit anderen Bedeutungen verknüpft, wodurch sich bisher bewährte Verhaltensroutinen als unzureichend erweisen. Die Interaktionspartner verhalten sich anders als erwartet, weil die Ziele, Normen und Rollen nicht übereinstimmen (Kühlmann, 1995). Einleuchtend ist demzufolge, dass die emotionale Stabilität eines Expatriates dazu beiträgt, die vielfältigen Belastungen und ambivalenten Situationen unbeschadet zu verkraften. Auch im Hinblick auf die weitere berufliche Entwicklung ist es gerade für Führungskräfte unabdingbar, mit Druck dieser Art umgehen zu können (Newton, Handy & Frieman, 1995).

Lernbereitschaft

Die Lernbereitschaft beschreibt das Bemühen, neues Wissen aufzunehmen und die eigenen Kenntnisse zu erweitern (Schuler & Prochaska, 2001). Personen mit hohen Werten investieren aus eigenem Antrieb Zeit, in der sie Neues lernen, und nehmen Neuigkeiten bereitwillig auf.

Dementsprechend trägt die Lernbereitschaft ähnlich wie die Flexibilität dazu bei, die mit dem Auslandsaufenthalt einhergehenden Anforderungen positiv zu erleben. Expatriates benennen die Lernbereitschaft sowie die Bereitschaft zum Selbststudium als wichtige Persönlichkeitseigenschaften für das Gelingen eines Auslandsaufenthaltes (Hagedorn, Heidemann & Rietz, 2004). Dies wird nachvollziehbar, wenn man die Komplexität der Arbeitssituation vor Ort betrachtet und die Tatsache, dass etablierte Lösungswege nicht zur Verfügung stehen (Bittner & Reisch, 1996; Hieronymi, 2001). Zudem ist die Kommunikation im Gastland häufig durch sprachliche oder berufliche Barrieren eingeschränkt, so dass nicht immer die Möglichkeit besteht, von den Kollegen zu lernen. Porter und Tansky (1999) sowie Palthe (2004) bezeichnen die Lernbereitschaft als zentrales Konzept für den Erfolg eines Expatriates. Sie konnten zeigen, dass Expatriates mit einer hohen Lernbereitschaft mehr Informationen aufnehmen und deutlicher auf Feedback ihrer einheimischen Kollegen achteten. Auch Hagedorn, Heidemann und Rietz (2004) zufolge bezeichnen Expatriates die Lernbereitschaft als relevant für die Entwicklung des Entsendungserfolgs.

Organisationstalent

Ist die Entscheidung für einen Auslandsaufenthalt gefallen, kommen auf den Expatriate unzählige organisatorische Aufgaben zu, die er häufig noch neben der normalen Arbeit bewältigen muss (siehe auch Kap. 3.2). Vertragsgestaltung, Umzug in ein fremdes Land, Organisation der Rahmenbedingungen und Eingewöhnung in ein neues berufliches Umfeld sind nur einige der Anforderungen, die in dieser Zeit an den Expatriate gestellt werden (Bittner & Reisch, 1994; Hieronymi, 2001). Schröder (1995) stellt ein Defizit in der Betreuung durch die entsendende Organisation im administrativen Bereich und darüber hinaus fest. Vielfach müssen die Expatriates vor Ort Behördengänge ohne weitere Unterstützung erledigen, die Unterbringung von Partnern und Kindern und den Schulbesuch regeln und eine geeignete familiäre Situation schaffen, gleichzeitig aber auch schon in ihrer Arbeitssituation Leistung bringen. Die Meisterung der komplexen Anforderungen erfordert demzufolge ein hohes Maß an Organisationstalent.

Engagement

Aufgaben im Ausland sind sehr häufig mit vielfältigen Arbeitsanforderungen verbunden (Bittner & Reisch, 1996), was den Zielen des Expatriates in Bezug auf seine Karriereentwicklung durchaus entgegen kommt (Wirth, 1992). Hieronymi (2001) konnte in ihrer Befragung zeigen, dass häufig ganz neue Strukturen im Ausland aufgebaut werden müssen und die Anzahl der Arbeitsstunden über das übliche Wochenmaß weit hinaus geht. Auch Expatriates selber benennen die Bereitschaft, erheblich mehr zu arbeiten, als wichtige Voraussetzung für den erfolgreichen Aufenthalt (Hagedorn, Heidemann & Rietz, 2004). Insofern ist nachvollziehbar, dass auch das berufliche Engagement als wichtige Eigenschaft eines Expatriates gilt.

Ehrgeiz und Einstellung zur Arbeit

Vielfach wird von Expatriates der Auslandsaufenthalt als erforderlicher Schritt auf der Karriereleiter absolviert und ist mit der Hoffnung auf eine berufliche Weiterentwicklung verbunden (u.a. Hieronymi et al., 2003; Wirth, 1992). Für diese Karriereentwicklung werden die begleitenden Umstände mehr oder weniger billigend in Kauf genommen. Andere werden von ihren Arbeitgebern beinahe schon in den Auslandsaufenthalt gezwungen (Hieronymi, 2001; Holz, Hieronymi & Rietz, 2004) und wieder andere sehen ihn als Chance für die persönliche Entwicklung (Hieronymi et al., 2003). Unabhängig von der zugrunde liegenden Motivation gilt, dass die Zeit der Entsendung mit hohen Anforderungen verbunden ist. Bereits

vor der Ausreise herrscht aufgrund der vielfältigen noch zu erledigenden Aufgaben in beruflicher und privater Hinsicht enormer Zeitmangel (Bittner & Reisch, 1994; Hieronymi, 2001), und im Ausland muss der Expatriate sich mit umfassenden, häufig weitreichenden Aufgaben auseinandersetzen und neue Lösungswege in vielen Lebensbereichen entwickeln (Bittner & Reisch, 1996). In welchem Maß die auf einen Expatriate einströmenden Anforderungen des Arbeits- und Berufslebens zu Belastungen werden, die möglicherweise sogar gesundheitsschädigend wirken, hängt nicht nur von der tatsächlichen beruflichen Situation und der Belastbarkeit des Expatriates ab, sondern auch von seiner Einstellung zur Arbeit und den damit verbundenen Reaktionen auf die Anforderungen (Schaarschmidt & Fischer, 2003). Als ausschlaggebende Variablen können dabei sowohl der berufliche Ehrgeiz als auch die subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit angesehen werden.

Dominanz

Die Theorien, nach denen westliche Organisationen strukturiert werden, stammen größtenteils genau wie die damit einhergehenden Führungs- und Motivationstheorien aus den USA oder anderen westlichen Staaten. Hofstede (1983) zufolge sind dort die Kulturdimensionen *Individualismus vs. Kollektivismus* und *Machtdistanz* nicht nur die wichtigsten Dimensionen, die Kultur in den USA ist darüber hinaus auch durch extreme Positionen auf den beiden Skalen gekennzeichnet. So liegt den Organisations- und Führungstheorien ein Menschenbild zugrunde, das die Motivation zur Arbeit im Arbeitnehmer und der Arbeit sieht und nicht, wie in eher kollektivistisch geprägten Kulturen, zum Beispiel in der Loyalität zum Arbeitgeber. Die Position auf der Skala *Machtdistanz* prägt die Einstellung zum partizipativen vs. dominanten Führungsstil. Reber et al. (2000) konnten in einer Untersuchung zu Führungsstilen in sieben europäischen Ländern zeigen, dass sowohl der Führungsstil der Vorgesetzten als auch die Präferenz der Mitarbeiter für einen bestimmten Stil mit ihrer Nationalität variierten. Die Kultur konnte dabei mehr Varianz aufklären als andere Faktoren wie beispielsweise Alter und Geschlecht. Dementsprechend muss der Expatriate akzeptieren, dass es in einigen Kulturen richtig sein kann, einem Standard zu folgen, den er eigentlich ablehnt, beispielsweise einen autoritären Führungsstil anzuwenden, obwohl er eigentlich einen partizipativen Stil bevorzugt (Bittner, 1996), und so sein Verhalten an die lokalen Anforderungen anzupassen. Triandis (1975) bekannte Diskussion zwischen dem US-amerikanischen Vorgesetzten und seinem griechischen Mitarbeiter über den für eine Aufgabe erforderlichen Zeitraum, die fehlenden Vorgaben des Vorgesetzten und die unpünktliche

Fertigstellung der Arbeit spiegelt dieses Dilemma deutlich wider und endet mit der Kündigung des Mitarbeiters.

Wolf (1994) berichtet von Expertenbefragungen, die zeigen, dass die Zusammenarbeit von internationalen Unternehmen erheblich dadurch gestört wird, dass Angehörige der verschiedenen Kulturen versuchen, einander zu dominieren. Wird die Dominanz von Schuler und Prochaska (2001) definiert als Tendenz, Macht und Einfluss auszuüben, andere zu beeinflussen und anzuleiten, kann davon ausgegangen werden, dass eine hohe Dominanz dem Erfolg der Unternehmung eher im Wege steht.

3.1.1.4 Die Eignung der Familie

Bei der Auswahl der Entsendungskandidaten sollte neben den bisher diskutierten Faktoren auch die familiäre Situation berücksichtigt werden. Verschiedene Untersuchungen haben ergeben, dass die Qualität einer Partnerschaft bei Expatriates eine der maßgeblichen Ressourcen, gleichzeitig aber auch eine der größten Belastungsfaktoren darstellen kann (Black & Gregersen, 1991b; Caligiuri et al., 1998; Caligiuri, Joshi & Lazarova, 1999; Fontaine, 1986; Harvey, 1989; Payne, 1980; Stahl, 1998). „Eine stabile Ehe erleichtert den Auslandseinsatz, indem sie den ruhenden Pol in einem fremden Umfeld darstellt und Geborgenheit und Vertrautheit vermittelt“ (Gross, 1994, S.177). Eine instabile Ehe dagegen belastet einen Auslandseinsatz durch zusätzliche Spannungen neben den allgemeinen Schwierigkeiten, die das Leben in einer fremden Kultur mit sich bringt, und schränkt die gegenseitige partnerschaftliche Unterstützung erheblich ein. Die Frage, ob der Partner oder die Partnerin den Expatriate begleitet oder besser im Heimatland verbleibt, ist demzufolge ungeklärt. Eine der maßgeblichen Faktoren ist die Einstellung der Partnerin zur Entsendung (Ivancevich, 1969; Tung, 1981, 1982). Schon Stoner, Aram und Rubin (1972) zeigten, dass die Unterstützung und positive Wertschätzung des Auslandsaufenthaltes durch die Ehepartnerin eine der wichtigsten Ursachen für das Gelingen des Aufenthaltes darstellt. Black und Gregersen (1991a) konnten darüber hinaus konsistente Zusammenhänge zwischen der *beruflichen*, der *allgemeinen* und der *sozialen* Anpassung von Entsandten mit der Zufriedenheit und Güte der sozialen Beziehungen der Ehefrau nachweisen. Auch Harvey (1985) berichtet, dass es häufig bei Ehen, die bereits im Vorfeld krisenanfällig waren, im Ausland zu erheblichen Schwierigkeiten kommt. Tung (1981, 1984) konnte zeigen, dass diejenigen Unternehmen, in denen Entsendungsentscheidungen aufgrund eines gemeinsamen Interviews mit beiden Partnern getroffen wurden, eine geringere Misserfolgsquote aufweisen.

Fontaine (1986) erklärt den großen Einfluss der Familie damit, dass sie als potentielle Ressource für soziale Unterstützung wegfällt, wenn sie selber überlastet ist, und im Gegenteil sogar zum belastenden Faktor werden kann. Die Anpassungsprobleme eines Familienmitgliedes können sich im Sinne eines Ansteckungseffektes (*contagion effect*) auf die anderen übertragen und damit zu Leistungseinbußen des Auslandsmitarbeiters führen.

Die Belastungen, denen eine begleitende Partnerin im Verlauf der Entsendung ausgesetzt ist, sind häufig höher als die des ausreisenden Arbeitnehmers, da diesem zumindest die Arbeit als vertrautes oder zumindest strukturgebendes Element erhalten bleibt (Fontaine, 1986), während die Partnerin häufig die eigene Karriere aufgeben muss (Perraud, 1995; Stahl, 1998). Zudem ist dem Expatriate, anders als der begleitenden Partnerin, das Gastland in der Regel schon aus früheren Aufenthalten vertraut (Stahl, 1995). Da die Frau außerdem nicht durch die Arbeit in ein soziales Netzwerk eingebunden ist, ist sie bei Schwierigkeiten weitestgehend auf sich allein gestellt (Rahim, 1983).

Mendenhall, Dunbar und Oddou (1987) identifizierten verschiedene Gründe, die allein bei der Betrachtung der familiären Situation gegen eine Entsendung sprechen (Abb. 3-3):

Familiäre Faktoren, die einer Entsendung entgegenstehen

- Die Partnerin/der Partner ist selbst karriereorientiert und kann im Entsendungsland nicht arbeiten.
- Die Partnerin/der Partner steht dem Auslandsaufenthalt eher skeptisch gegenüber.
- Durch den Wegfall des Doppelverdieners entstehen finanzielle Probleme.
- Die physische und psychische Belastbarkeit eines Familienmitgliedes ist eingeschränkt.
- Ein Kind leidet unter gravierenden Verhaltens- und Lernproblemen.
- Es gibt pflegebedürftige oder schwerkranke Angehörige.
- Es bestehen übermäßig starke soziale Bindungen im Heimatland.
- Die schulische Situation der Kinder erlaubt keinen Auslandsaufenthalt.
- Es kann keine familiäre Stabilität gewährleistet werden.

Abb. 3-3: Ausschlussfaktoren Familie, Quelle: eigene Darstellung

Harvey (1985) rät vor der Entsendung zu einem „adaptability screening“, das im Rahmen eines Beratungs- und Informationsgespräches mit therapeutischem Charakter Schwierigkeiten aufdeckt und gegebenenfalls auch mit dem Ergebnis endet, von einer Entsendung abzuraten. Da die meisten Expatriates verheiratet sind (80,0%) und häufig auch von ihrer Familie begleitet werden (Groß, 1994), ist es verwunderlich, dass nur in wenigen Fällen die Partner in die Entscheidung und Auswahl einbezogen werden (Stahl, 1998; Tung 1981, 1984). Aber auch im Falle der zurückbleibenden Familie oder Partner dürfen die entstehenden Herausforderungen nicht vernachlässigt werden. Die Verantwortung für die Familiensituation begleitet Expatriates auch im Ausland während des Arbeitsalltages (Grasse, 1998) und kann Leistungsbereitschaft und -fähigkeit einschränken. Waldhoff, Hieronymi und Rietz (2003)

konnten zeigen, dass für begleitende Partnerinnen im Ausland vor allem Einsamkeit und Langeweile, die Sprache und die Herstellung von Kontakten Schwierigkeiten darstellen. Dementsprechend dürfen auch die Quantität und Qualität der Kontakte der Partner nicht vernachlässigt werden.

Betrachtet man im Besonderen die begleitenden Kinder, stellen Kim (1995) und Torbiörn (1982) fest, dass zwar junge Kinder unter neun Jahren den Eingewöhnungsprozess relativ problemlos bewältigen, bei älteren Kindern und Jugendlichen aber, bedingt durch den Verlust der sozialen Bindungen, nachhaltige soziale und kognitive Probleme entstehen können. Allerdings kann man davon ausgehen, dass Kinder insgesamt vor allem auf der kulturellen Ebene weniger Schwierigkeiten im Akkulturationsprozess erleben als ihre Eltern, da die kulturelle Identität weniger weit entwickelt ist und Divergenzen dementsprechend weniger ausführlich wahrgenommen werden.

Auswahlprozesse sollten aber, von einem gewissen Ausmaß an Standardisierung abgesehen, nicht immer gleich ablaufen, sondern sich nach der Art des Unternehmens, der Aufgabe und dem Grund der Entsendung richten. Berücksichtigt werden sollten von Beginn an mehrere Bewerber, da so die Beachtung diverser Auswahlkriterien erst möglich wird, zumal auch Wunschkandidaten trotz ihrer grundsätzlichen Bereitschaft, eine zeitlang im Ausland zu leben und zu arbeiten, nicht zu jedem Zeitpunkt zur Verfügung stehen. In den Entwicklungsdiensten findet in der Regel eine detaillierte Auswahl statt, stehen hier doch mehr Kandidaten und mehr Zeit zur Verfügung. Beim DED beispielsweise werden Stellen nur dann vergeben, wenn aufgrund einer schriftlichen Bewerbung ein passendes Projekt gefunden sowie ein ganztägiges Assessment Center und ein psychologisches Interview positiv bewertet wurden (Karrierefürer, 2006).

3.1.2 Die Entscheidung des Expatriates

Neben der erhofften positiven Entwicklung der eigenen Karriere erwarten Expatriates auch eine Aufgabe, die Abwechslungsreichtum, Selbstständigkeit und Verantwortung bietet (Hieronymi et al., 2003; Wirth, 1992). Bittner und Reisch (1996) berichten zudem von der Hoffnung, die eigene Qualifikation während der Entsendung zu erweitern. Begleitende und zurückbleibende Partnerinnen zeigten sich bereit, die mit einer Entsendung verbundenen Belastungen anzunehmen, wenn sich so die Karriere des Partners positiv entwickelt (Puttlitz, Lissner, Heidemann & Rietz, 2003; Waldhoff, Hieronymi & Rietz, 2003).

Die verschiedenen Wünsche und Erwartungen, die mit einer Entsendung verbunden sind, werden Bittner (1996) zufolge gleichermaßen akzeptiert. Auch Auslandseinsätze, die

vorwiegend Mittel zum Zweck sind, um zum Beispiel fehlenden beruflichen Perspektiven zu entgehen, sind nicht von vorne herein zum Scheitern verurteilt. Abgelehnt wird allerdings die Flucht vor psychischen Problemen oder Beziehungsschwierigkeiten. Ungeklärt bleibt bisher die Frage, wie sich externer Druck auf den Verlauf der Entsendung auswirkt. Holz, Hieronymi und Rietz (2003) und Puttlitz et al. (2003) berichten von Firmen, in denen Expatriates vor die Wahl gestellt werden, entweder einer Entsendung zuzustimmen oder den Job zu verlieren.

Ein solches Vorgehen mag auch in der Schwierigkeit begründet sein, geeignete Kandidaten zu finden: In einer Untersuchung von Spieß und Wittmann (1996) bei 801 Nachwuchskräften in deutschen Unternehmen zeigten sich lediglich 13,0% der Teilnehmer im Verlauf von zwei Jahren konstant stark motiviert, ins Ausland zu gehen. 31,0% der deutschen Unternehmen berichteten von Schwierigkeiten, ausreichend qualifizierte Führungskräfte für den Auslandstransfer zu gewinnen. Dabei ist die Motivation stark abhängig von der subjektiven Attraktivität des potenziellen Gastlandes, dem Gehalt während der Entsendung und den damit verbundenen Aufstiegschancen (Marr & Schmölz, 1989). Nach Bittner und Reisch (1991) hängt die Bereitschaft darüber hinaus auch vom Alter ab: 25-30jährige Arbeitnehmer wiesen eine höhere Motivation für Auslandsarbeit auf als 35-38jährige. Dafür werden im Wesentlichen zwei Gründe angeführt. Zum einen wandelt sich die Lebenssituation der Mitarbeiter in dieser Zeit stark, viele gründen eine Familie, bekommen Kinder, die eigenen Eltern werden alt. Zum anderen wächst gleichzeitig die Furcht vor Karrierenachteilen durch den Auslandseinsatz, die sich ergeben können, wenn man durch den Auslandsaufenthalt im Unternehmen nicht präsent ist.

Schwierigkeiten bei der Entscheidung für einen Auslandsaufenthalt ergeben sich auch bei den sogenannten *Dual Career Couples* (DCCs), bei denen beide Partner engagiert ihre Karriere verfolgen. Bisher gehen die Unternehmen davon aus, dass die Ehefrau ihrem Mann bei einer Entsendung folgt und eine unterstützende Rolle einnimmt (Wirtschaftswoche, 15.01.1993). Demgegenüber steht eine Schätzung Perrauds (1995), der zufolge in den kommenden Jahren über 75,0% aller Expatriates in einer DCC-Beziehung leben werden. Neben familiären Bedingungen ist die eigene Berufstätigkeit für viele Frauen ein Grund, im Heimatland zurück zu bleiben (Puttlitz et al., 2003). Gründe für die Trennung liegen aber auch in den Rahmenbedingungen der entsendenden Organisation: Viele Frauen wissen zu Beginn der Entsendung nicht, wie lange sich der Entsendungszeitraum hinstreckt, für andere kommt das betreffende Land nicht in Frage. Für mit ausreisende Partnerinnen stehen dagegen die Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung und das Bedürfnis, die Familie zusammen zu

halten, im Vordergrund (Waldhoff, Hieronymi & Rietz, 2003). Insgesamt konnte in den letzten Jahren eine starke Zunahme des elterlichen Interesses an der Ausbildung der Kinder zur Sicherung der zukünftigen Chancen in Beruf und Gesellschaft festgestellt werden (Engel & Hurrelmann, 1989), und so stellt auch die schulische Ausbildung der Kinder bei einem potenziellen Transfer für Eltern einen zentralen Aspekt dar (Debrus, 1995).

3.2 Die Vorbereitung der Entsendung

Die Vorbereitung des Auslandseinsatzes dient der Organisation der Rahmenbedingungen des Aufenthaltes im Heimat- und im Gastland, aber auch dem Ausbau des bestehenden Potenzials der Ausreisenden und der Beseitigung eventueller Defizite bzw. der Vermittlung standortspezifischer Besonderheiten (Geistmann, 2002). Interessen der entsendenden Organisation und des Expatriates müssen so weit wie möglich in Einklang gebracht werden, beginnend bei der Vertragsgestaltung bis zur Abbildung eines möglichen Alltags für alle Familienangehörigen. Kühlmann (1995) beschreibt die optimale Einsatzvorbereitung als „geplante, systematische und zielgerichtete“ Zusammenstellung von Maßnahmen (S. 86). Es ist daher nicht sinnvoll, es dem Expatriate zu überlassen, sich mit Hilfe eines Reiseführers nach seinen eigenen Vorstellungen auf den Einsatz vorzubereiten, sondern es sollten ihm seitens der entsendenden Organisation Maßnahmen angeboten werden, die den Auslandsaufenthalt erleichtern. Bei Auslandsentsendungen im Rahmen der Entwicklungshilfe lassen sich deutlich umfassendere Ansätze zur Vorbereitung beobachten als im Profit-Bereich (Kotte, Heidemann, Steckhan & Rietz, 2006). Das Entwicklungshilfegesetz schreibt vor, dass eine vollzeitliche Vorbereitung auf den Aufenthalt erfolgen muss. Diese Vorbereitung gilt bereits als Teil der Dienstzeit, wird entsprechend entlohnt und erstreckt sich über einen Zeitraum von drei bis fünf Monaten (EhfG, §4 Abs.1 Nr. 2).

Bittner (1996) zählt realistische Erwartungen über die Herausforderungen und Konsequenzen des Auslandsaufenthaltes in allen relevanten Bereichen (Ehe oder Partnerschaft, Entwicklung der Kinder, berufliche Perspektiven etc.) zu den Voraussetzungen einer gelungenen Entsendung. Aufgrund der geringen Antizipationsmöglichkeiten muss die Entscheidung, ins Ausland zu gehen, unter hoher Unsicherheit getroffen werden. Wie belastend dies wiederum ist, hängt vom persönlichen Sicherheitsbedürfnis des Kandidaten und vom Grad der Unsicherheit ab. Sinnvoll erscheint es allerdings, dem Entsendungskandidaten die Möglichkeit einzuräumen, den Aufenthalt abzulehnen.

Den Unternehmen stehen verschiedene Ansätze zur Verfügung, die Unsicherheit vor der Entsendung zu reduzieren. In manchen Unternehmen werden dem Expatriate und seiner Familie sogenannte Look&See Trips angeboten, die den Ausreisenden ermöglichen, den Einsatzort kennen zu lernen und systematisch die Alternativen zur Gestaltung des Alltags zu prüfen (DGfP, 1995). Hier können auch bereits erste Vereinbarungen geschlossen und Kontakte geknüpft werden. Aus Kostengründen wird jedoch ein solcher Trip häufig erst dann angeboten, wenn die Entscheidung bereits gefallen ist. Zu diesem Zeitpunkt trägt er dazu bei, die Bereitschaft zur Ausreise zu stärken.

Eine wichtige Informationsquelle für Entsendungskandidaten können ehemalige Expatriates, Freunde und Bekannte sein. Selmer und de Leon (1997) identifizierten die Kommunikation zwischen dem Expatriate und seinem Vorgänger als wichtige Quelle für Informationen, die fehlende eigene Erfahrungen gegebenenfalls kompensieren können und sicherstellen, dass der zukünftige Expatriate Informationen aus erster Hand erhält. Dennoch sind die Vermittlung von Kontakten zu Kollegen und der Austausch von Erfahrungen mit Vorsicht zu genießen, vor allem, wenn die bisherigen Erfahrungen negativer Art sind (Debrus, 1995).

Neben der Vermittlung von Informationen durch persönliche Kontakte bietet das Internet auf unzähligen Websites Auskünfte und Berichte über Länder, Städte, Völker und Gewohnheiten; spezielle Communities für Expatriates stehen mit Ratgebern und To-Do-Listen zur Seite (Hieronymi & Rietz, 2003). In Firmen werden aber vor allem solche Quellen als besonders glaubwürdig bezeichnet, die nicht nur das fremde, sondern auch das eigene Land kennen und zudem mit der entsendenden Organisation einigermaßen vertraut sind (Hieronymi, 2001). Viele der anonym über das Internet erlangten Informationen müssen deshalb vorab verifiziert und beurteilt werden. Hilfreich ist deshalb die Zusammenstellung von relevanten Informationen durch das entsendende Unternehmen. In manchen Fällen wird dem Expatriate auch ein Mentor zur Verfügung gestellt, der die Interessen des Expatriates im Stammhaus vertreten und bei der Vermittlung von Schwierigkeiten an die verantwortliche Stelle unterstützen soll (Kammel & Teichelmann, 1994). Schröder (1995) zufolge muss, um die Aufgabe zu erfüllen, ein kontinuierlicher Kontakt zwischen Expatriate und Mentor aufrechterhalten werden. Idealerweise verfügt ein Mentor darüber hinaus über eigene Erfahrung im Ausland und bekleidet eine hierarchisch hohe Position, so dass er die Belange des Expatriates erfolgreich vertreten kann.

Braun, Heidemann und Steckhan (2007) konnten nachweisen, dass eine Beteiligung der Familie in der sprachlichen Vorbereitung von allen am Entsendungsprozess beteiligten

Akteuren für wichtig befunden wird, sei es bei der Auswahl des Entsendungskandidaten oder durch die Erteilung von Sprachkursen vor und während des Auslandsaufenthaltes.

3.2.1 Die administrative Seite der Vorbereitung

Den Beginn der administrativen Vorbereitung bildet die Vertragsgestaltung zwischen dem angehenden Expatriate und der entsendenden Organisation. Dabei werden innerhalb einer Organisation in der Regel verbindliche Handlungsmaßstäbe zugrunde gelegt, die die Entsendungsbedingungen der Expatriates vergleichbar machen sollen. Unternehmen, die ihre Mitarbeiter für einen begrenzten Zeitraum ins Ausland entsenden, empfiehlt die DGfP (1995) drei Grundsätze für die Gestaltung der Verträge: (1) angemessene Vergütung, (2) Ausgleich zusätzlicher Kosten und Belastungen und (3) Berücksichtigung der sozialen Sicherheit.

Über den Vertrag hinaus müssen u.a. die Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen beantragt, die Wohnsituation vor Ort geklärt und die (Schul-)Ausbildung der Kinder gesichert werden; manchmal muss auch im Heimatland ein Haushalt aufgelöst werden. Auch hier hilft eine systematische Verteilung der Verantwortlichkeiten, um Missverständnissen vorzubeugen. Hieronymi (2001) konnte zeigen, dass die gegenseitigen Erwartungen von Personalabteilung und zukünftigem Expatriate teilweise weit auseinander klaffen und dadurch Enttäuschungen auf beiden Seiten vorprogrammiert sind. Eine optimale Beratung des Expatriates kann nur dann gelingen, wenn der Personal- und Fachbereich der entsendenden Organisation sowie der lokale Partner und externe Spezialisten (z.B. Rechtsanwälte, Steuerberater, Relocation-Service) eng zusammenarbeiten (Kühlmann, 2004).

3.2.2 Gestaltung der Entsendung

Grundlage für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zwischen entsendender Organisation und Expatriate ist eine Reihe von Variablen, die sich aus konkreten Fakten wie der Aufgabenstellung der Entsendung oder der Höhe des Auslandsgehaltes zusammensetzt. Gleichzeitig müssen aber auch Faktoren wie das Commitment oder die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen gefördert werden. Eine entsprechende Kombination der richtigen Faktoren konnte die japanische Wirtschaft nicht nur in den Boom-Jahren nach vorne, sondern auch erfolgreich durch die folgenden Krisenzeiten bringen (Nonaka & Johansson, 1985). Die Abstimmung zwischen Fähigkeiten des Personals, dem Umgang mit den Mitarbeitern und dem Commitment zu einem übergeordneten Ziel ist neben der Geschäftsstrategie und der Struktur des Unternehmens ein wichtiger Bestandteil der Ausrichtung einer Organisation (Pascale & Athos, 1981). Vor allem der Umgang mit den Mitarbeitern kann von jedem

einzelnen mitgestaltet werden und spiegelt sich auch in der Gestaltung des Auslandsengagements wider.

Für den Verlauf der Beziehung zwischen Expatriate und entsendender Organisation ist das *Vertrauen* zwischen den beiden Partnern ausschlaggebend (Cullen, Johnson & Sakano, 2000). Vertrauen bzw. Misstrauen entstehen auf Basis individueller Überzeugungen darüber, wie ein Partner sich in der Beziehung verhalten wird. Geprägt werden entsprechende Überzeugungen von emotionalen und rationalen Faktoren. Beim sogenannten *credibility trust*, der *Glaubwürdigkeit*, geht es auf der rationalen Ebene um die Annahme, dass der Partner die Absicht und die Fähigkeit hat, seinen Verpflichtungen nachzukommen und seinen Anteil zur Erreichung des gemeinsamen Ziels zu erbringen. Die emotionale Seite des Vertrauens (*benevolent trust* oder *Gutwilligkeit*), beruht auf Annahmen über die grundsätzlich positiven Absichten des Partners (Johnson, Cullen, Sakano & Takenouchi, 1996). Das spezifische Vertrauen zwischen den Interaktionspartnern führt dazu, dass Informationen von der Gegenseite ohne Vorbehalte übernommen werden und auch in eigene Entscheidungen einfließen (Heimovics, 1984; Neubauer, 1991b). Insgesamt wird der Informationsfluss zwischen Interaktionspartnern mit steigendem Vertrauen breiter (Scandura, Graen & Novak, 1986). Neubauer (1990b) konnte zeigen, dass auch die Inhalte der Kommunikation differenzierter und vielfältiger werden.

In Arbeitssituationen wird das Vertrauen vorwiegend durch arbeitsbezogene Annahmen geprägt (Neubauer, 1991b). Wenn die Arbeit nur unzuverlässig erledigt wird und von mindestens einer Seite Zweifel an der Loyalität bestehen, wird die vertrauensvolle Beziehung unmittelbar gestört. Vorgesetzte verlieren das Vertrauen in ihre Mitarbeiter, sobald der Eindruck entsteht, dass der Mitarbeiter dem Vorgesetzten letztlich mehr Arbeit verursacht als abnimmt. Im Gegenzug wird das gegenseitige Vertrauen verstärkt, wenn der jeweilige Handlungsspielraum respektiert wird und der Informationsfluss sich als vollständig und zuverlässig erweist - Vertrauen muss man sich demnach durch einen Vertrauensvorschuss mit guten Informationen erwerben.

Das in einer Arbeitsbeziehung vorhandene Vertrauen entsteht unter anderem aus dem Führungsstil des Vorgesetzten und der gesamten Organisationskultur (Johnson et al., 1996; Neubauer, 1991b). In der Arbeitsumgebung von Expatriates, gerade im Non-Profit-Bereich, fehlt häufig die direkte Zuordnung zu einem einzelnen Vorgesetzten (Bittner, 1996), und ein Teil der Kommunikation findet mit einer fachfremden Abteilung statt, die vorwiegend verwaltungsorientierte Aufgaben wahrnimmt und durch Entsendungsrichtlinien und Organisationspolitik gebunden ist (Debrus, 1995; DGfP, 1995; Großschädl, 1995). Dennoch

spielt die Kommunikation mit der entsendenden Organisation besonders im Ausland eine große Rolle (Ganster, Fusilier & Mayes, 1986), da Expatriates sehr abhängig von Informationen aus dem Heimatland sind und gleichzeitig einmal entstandene Eindrücke nur schlecht korrigiert werden können. Kraimer, Wayne und Jaworski (2001) zeigten, dass die wahrgenommene Unterstützung durch den Konzern die Anpassung erleichtert und so als vertrauensbildende Maßnahme gewertet werden kann. Insofern ist in dieser besonderen Situation davon auszugehen, dass weniger die Beziehung zum einzelnen Vorgesetzten, als die Wahrnehmung der eigenen Rolle und der Bedeutung für die gesamte Organisation betrachtet werden muss, um verlässliche Aussagen über das Vertrauen des Expatriates in seine Organisation zu erhalten.

Der Verlauf des Auslandsaufenthalts kann aber nicht nur durch die eigenen Kontakte des Expatriates mit der entsendenden Organisation beeinflusst werden, sondern auch durch das gesamte Auftreten der Organisation im Gastland (Johnson, Cullen, Sakano & Takenouchi, 1996). Die Autoren definierten für die Gestaltung einer strategischen Partnerschaft zwischen Wirtschaftsunternehmen am Beispiel Japan und USA fünf Dimensionen: die strategische Integration, das gegenseitige Vertrauen, die kulturelle Sensibilität, die Ähnlichkeit und die Komplementarität der Partner. Während für die japanischen Mitarbeiter vor allem die Betonung der Ähnlichkeit zwischen den Partnern zur Bildung eines vertrauensvollen Verhältnisses ausschlaggebend war, waren die US-Amerikaner vor allem dann überzeugt, wenn die Partner einander ergänzen konnten. Für beide Stichproben konnte aber die kulturelle Sensibilität im gegenseitigen Umgang als wichtigste Determinante der gegenseitigen Zufriedenheit identifiziert werden. Da der Expatriate im Ausland häufig als Repräsentant der entsendenden Organisation oder gar des Heimatlandes gesehen wird, fällt unangemessenes Verhalten der Organisation schnell auf ihn zurück.

Neben der Bildung dieser Vertrauensgrundlagen müssen auch die Leistungen der entsendenden Organisation den Bedingungen vor Ort entsprechen. Mühlebach Steen (2005) fordert, dass z.B. Entsendungsrichtlinien sich trotz aller länder- und aufgabenspezifischen Besonderheiten durch Konsistenz der Bedingungen auszeichnen sollten. Durch transparente und sowohl für Mitarbeiter als auch entsendende Organisation verbindliche Regelungen sowie die weitgehend gleiche Behandlung der Mitarbeiter wird die Bindung der Expatriates an die entsendende Organisation gestärkt. Hagedorn, Heidemann und Rietz (2004) konnten zeigen, dass die Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen als ausschlaggebend für den eigenen Erfolg im Ausland angesehen wird. Naumann, Widmier und Jackson (2000) zeigten, dass Expatriates, die von Beginn ihrer Entsendung an realistische

Erwartungen darüber haben, was sie erwartet, insgesamt eine positivere Arbeitseinstellung haben. Zur Gestaltung der Entsendungsrichtlinien kann auch die finanzielle Entlohnung für das Auslandsengagement gerechnet werden. Bei der Kalkulation des Auslandsgehältes müssen Faktoren wie Steuern, lokales Kostenniveau, Währungsschwankungen, Belastungen durch doppelte Haushaltsführung oder Kaufkraftausgleich berücksichtigt werden (Suutari & Tornikoski, 2001). Wie schon erwähnt, sollte sichergestellt werden, dass der Expatriate nicht finanziell belastet wird (DGfP, 1995); außerdem ist die gute finanzielle Position auch Motivator für die Ausreise (Hieronymi et al., 2003). Allerdings sind Suutari und Tornikoski (2001) zufolge die meisten Expatriates mit ihrem finanziellen Status während der Entsendung zufrieden.

Zur Gestaltung der Entsendung gehört weiterhin, bereits vor Beginn des Auslandsengagements die Rückkehr zu planen. Indem Entsendungen planlos (Stahl, 1998) oder nur als Feuerwehreinsatz (DGfP, 1995) erfolgen, bleibt die Personalplanung auf der Strecke und der Auslandseinsatz kann in seinem möglichen Nutzen nicht vollständig ausgeschöpft werden - weder für den Expatriate noch für die entsendende Organisation. Erfolgt dagegen ein gezielter Aufbau der Mitarbeiter, kann der Auslandsaufenthalt als Station in die Personalentwicklung integriert werden. Gleichmaßen muss gewährleistet werden, dass auch Auslandsmitarbeiter bei Beförderungen berücksichtigt werden und rechtzeitig über Personalentwicklungsmaßnahmen oder Ausschreibungen informiert werden. Im Non-Profit-Bereich ist diese Leistung vorwiegend in Eigenleistung zu erbringen. Zwar unterstützt das Förderungswerk die berufliche Integration, jedoch setzt diese Hilfe erst nach dem Auslandsaufenthalt ein. So empfiehlt auch das BMZ (2007), die gesellschaftliche und berufliche Reintegration bereits vor der Bewerbung als Entwicklungshelfer zu überdenken.

3.2.3 Fachliche und sprachliche Vorbereitung

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Vorbereitung eines Auslandseinsatzes besteht in der Förderung notwendiger beruflicher Fähigkeiten und Kompetenzen. Je nach Ziel der Entsendung müssen Kenntnisse aufgefrischt oder Lücken gefüllt werden (Glaser, 1999). Dabei determinieren der individuelle Entwicklungsstand des Expatriates und die Struktur der künftigen Arbeitsaufgabe den Weiterbildungsbedarf; Inhalte, Lernziele und Methoden der Vorbereitung werden aus diesen individuell unterschiedlichen Faktoren abgeleitet. Zu den erforderlichen Fähigkeiten gehören zum Beispiel pädagogische Kenntnisse, wenn es die Aufgabe ist, Know-how zu transferieren, oder Führungsfähigkeiten, wenn eine entsprechende Position zu übernehmen ist und Mitarbeiter angeleitet und motiviert werden müssen. Maßgebliche Voraussetzung für einen Auslandsaufenthalt ist zudem das Beherrschen der

englischen Sprache, häufig zusätzlich auch der Landessprache, so dass Sprachunterricht für alle ausreisenden Familienangehörigen zu den Vorbereitungsmaßnahmen gehört. Untersuchungen zeigen, dass dies in der Regel auch angeboten wird (Tung, 1981; Waldhoff, Hieronymi & Rietz, 2003; Wirth, 1992). Für mitausreisende Familienmitglieder hat das Erlernen der Landessprache dabei häufig höhere Bedeutung, da sie in direkterer Interaktion mit der Bevölkerung stehen, bei der Englischkenntnisse nicht immer vorausgesetzt werden können (Fontaine, 1986).

3.2.4 Gestaltung der Aufgabe

Auch die Organisation der Arbeitsaufgabe kann das Erleben im Gastland beeinflussen, zumal der Arbeitsaufwand im Ausland häufig deutlich über dem vergleichbarer Positionen im Inland liegt (Bittner, 1996). Grand Vallone und Ensher (2001) berichten, dass Mitarbeiter, die ein hohes Ausmaß an Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben wahrnehmen, verstärkt unter Depressionen, Angstzuständen und Sorge um ihre Gesundheit litten. Stahl (1998) konnte als für den Verlauf des Auslandsaufenthaltes relevante Faktoren unter anderem die Definition eindeutiger und konfliktfreier Rollen, die Angabe klarer Kompetenzrichtlinien und Einflussmöglichkeiten und das Vorhandensein von Kenntnissen über das Gastland bei der entsendenden Organisation identifizieren.

Black (1988) unterschied in einer Studie zwischen Faktoren, die die Anpassung an die Arbeitsbedingungen erschweren, und solchen, die die Anpassung erleichtern. Zu den hindernden Faktoren rechnet er die Neuheit der Rolle (*role novelty*), die Rollenambiguität (*role ambiguity*), die Rollenkonflikte (*role conflict*) und die Überforderung durch die Aufgaben, die mit der Rolle einhergehen (*role overload*). In der Analyse wurde deutlich, dass alle Faktoren die Arbeitsanpassung beeinflussten; allerdings erzeugte nur die Rollenambiguität ein signifikantes Ergebnis. In einer weiteren Studie konnten Gregersen und Stroh (1997) jedoch auch die Bedeutsamkeit der Rollenklarheit nachweisen. Trompenaars (1993) stellt dagegen die Konflikthaftigkeit der Rolle des Expatriates in den Vordergrund: Er spricht vom Problem der *glocalization* und bezeichnet damit die Herausforderung, sich an die lokalen Bedingungen anzupassen, gleichzeitig aber die Anforderungen der entsendenden Organisation im Auge zu behalten. Auch bei Hagedorn, Heidemann und Rietz (2004) erwies sich im Urteil der Expatriates die eindeutige Definition von Position und Aufgabe als maßgeblich für die Entstehung von Arbeitszufriedenheit. Gleichermäßen bedeutend waren der Kontakt zum Stammhaus und die Beteiligung an der internen Kommunikation sowie die Vermittlung eines Mentors im Stammhaus.

Everett, Stening und Longton (1982) zufolge ist das Ausmaß, in dem Versuchsgruppen unterschiedlicher Kulturen Stereotype über japanische Manager berichten, abhängig von der Intensität des Kontaktes bei der gemeinsamen Arbeit. Auch bei Church (1982) sowie Bell und Harrison (1996) bestätigte sich diese Beobachtung: Expatriatemanager, die verstärkt informelle Kontakte zu ihren Mitarbeitern hatten, waren weniger überrascht über Unterschiede bei der Arbeit. Van Maanen und Schein (1979) konnten zeigen, dass die Sozialisation in die Organisation eine wichtige Rolle bei der Anpassung von Expatriates an die neue Arbeitsrolle spielt, welche wiederum durch informelle Zusammentreffen wie gemeinsame Mahlzeiten oder gemeinsam verbrachte Pausen gefördert wird (Selmer, 1995a; Selmer & de Leon, 1997).

Cui und Awa (1992) konnten zeigen, dass die Zufriedenheit während der Entsendung unter anderem mit dem Beruf zusammenhängt: Expatriates mit Jobs, die weniger von Menschen und den kulturellen Unterschieden zwischen den Menschen abhängen, wie zum Beispiel bei Ingenieuren oder Bankern, passen sich besser an die Bedingungen im Gastland an und verhalten sich effektiver als Expatriates in weniger technischen Berufen wie Marketing, Werbung oder Handel.

3.2.5 Interkulturelle Vorbereitung

Scherm (1995) beschreibt die Faktoren der globalen Unternehmensumwelt (vgl. Kap. 2) und stellt so die Umgebung dar, in der internationale Aktivitäten stattfinden. Aus der Vielzahl der genannten Themen wird deutlich, in wie vielen Bereichen für die tägliche Arbeit der Expatriates Schwierigkeiten entstehen können. Denkbar sind Probleme mit der Anpassung an die natürlichen Lebensbedingungen (Klima, Wohnbedingungen, Ernährung, Freizeitgestaltung, Umweltverschmutzung), dem Denkstil, Bildungsstand und allgemeinen Lebensstandard der Bevölkerung sowie den kulturell bedingten sozialen Beziehungen und politisch-rechtlichen Normen, dem Bürokratisierungs- und Technologiestand.

Warthun (1997) konnte die Schwierigkeiten für den beruflichen Bereich ausdifferenzieren und listet alleine für die Gestaltung von Gesprächen folgende Problembereiche auf: Begrüßung, Themen für Smalltalk finden, vom Smalltalk zum Business überleiten, den beruflichen Status des Gegenübers einschätzen, technische Fakten erläutern, den richtigen Ton treffen, Rederecht erlangen, den angemessenen Zeitrahmen für einzelne Gesprächspunkte einschätzen, Kritik und Ablehnung formulieren, mit Konflikten umgehen, die Körpersprache des Gegenübers interpretieren, voraussehen, worauf die Gesprächspartner hinauswollen, und entscheiden, ob Äußerungen wörtlich gemeint sind. Geschäftsleute waren sich auch in der

Einschätzung unsicher, ob sie dem Gesprächspartner sympathisch waren, ob der Verlauf des Gesprächs zufriedenstellend war und wann das Gespräch beendet werden sollte.

Diese Auflistung von Problembereichen macht vielleicht deutlich, warum in der Literatur zur Auslandsentsendung die interkulturellen Aspekte der Vorbereitung den größten Stellenwert einnehmen, lässt aber unverständlich erscheinen, warum sich dies in der Praxis nicht unbedingt widerspiegelt. Thomas (1995) beschreibt: „Noch immer herrscht bei uns die Meinung vor, daß (sic) eine gute Führungskraft, ausgerüstet mit etwas Landeskunde und Fremdsprachenkenntnis (deren Qualität selten einer genauen Prüfung unterzogen wird), sich schon zurecht findet“ (S. 85). Stattdessen fordert er Maßnahmen, die die Expatriates lehren, unter fremdkulturellen Bedingungen und in kulturellen Überschneidungssituationen effektiv zu handeln (Thomas & Hagemann, 1996). Wirth (1992) konnte feststellen, dass 14,0% der deutschen Unternehmen ihren Mitarbeitern interne und weitere 33,0% extern organisierte Seminare anbieten. In 5,0% der Fälle gab es eine kulturelle Vorbereitung am Einsatzort.

Voraussetzung für den Erfolg der interkulturellen Einsatzvorbereitung ist, dass die Expatriates sowie ihr soziales und berufliches Umfeld die Notwendigkeit einer solchen Maßnahme akzeptieren (Brislin & Yoshida, 1994). Dennoch entsprechen die Inhalte der Vorbereitung oft nicht den Bedürfnissen der Ausreisenden (Brandenburger 1995), was zum einen darauf zurückzuführen ist, dass insgesamt noch wenig darüber bekannt ist, welchen Schwierigkeiten man im Entsendungsland letztlich begegnet (Stahl, 1998), zum anderen aber auch auf die mangelnde Bereitschaft der Expatriates zur Teilnahme an entsprechenden Seminaren. Vielen wird die tatsächliche Bedeutung interkultureller Unterschiede erst im Einsatzland klar. Bittner (1996) kritisiert, dass in den meisten Organisationen Vorbereitungsmaßnahmen erst dann angeboten werden, wenn die Entscheidung für den Auslandseinsatz bereits gefallen ist, wodurch die eigentlich erforderlichen Informationen zum Entscheidungszeitpunkt nicht zur Verfügung stehen.

Meist dienen interkulturelle Trainings zunächst der Förderung des Bewusstseins (*awareness*) für die weite Bedeutung von Kulturen und von Wissen über die Besonderheiten des Ziellandes. Gleichzeitig soll eine affektive Auseinandersetzung mit der Thematik durch die Diskussion der mit dem Auslandsaufenthalt einhergehenden emotionalen Herausforderungen und der erforderlichen Einstellungen angeleitet werden. Auf dieser Basis wird im Anschluss das in einer Kultur erforderliche Verhalten (*skills*) eingeübt, mit dem der zukünftige Expatriate Überschneidungssituationen bewältigen kann. Auch wenn die Trainings aus

Zeitgründen oft zu kurz ausfallen, weisen Brislin und Yoshida (1994) auf die Notwendigkeit hin, alle Inhaltsebenen zu berücksichtigen, denn es besteht die Gefahr, dass das gesamte Training bei Vernachlässigung eines der Aspekte ineffektiv oder sogar kontraproduktiv werden kann.

Thomas und Hagemann (1996) erwarten von einem interkulturellen Training die Vermittlung von Möglichkeiten zur Reduktion von Stress im Verlauf des Aufenthaltes. Thematisiert werden arbeitsrelevante Kulturunterschiede zwischen dem Heimat- und dem zukünftigen Einsatzland, so dass abweichendes Verhalten korrekt interpretiert und eigenes Verhalten so angepasst werden kann, dass es im intendierten Sinne verstanden wird (Bittner, 1996). Ein interkulturelles Training sollte dazu in der Lage sein, den Expatriates einen Orientierungsrahmen zu bieten, so dass sie nicht nur grobe Fehler vermeiden, sondern ihre interkulturellen Kompetenzen auch selbstständig weiter ausbauen können.

Außerdem sollte ein Seminar zur interkulturellen Vorbereitung nicht immer gleich ablaufen, sondern sich an Alter, Ausbildung, beruflicher Position, Auslandserfahrung, Aufgabenbereich und Auftrag im Gastland sowie an der Motivation und Einstellung der Expatriates und ihrer persönlichen Wertestruktur orientieren (Thomas & Hagemann, 1996). Black und Gregersen (1991b) fordern zudem die Schaffung von Möglichkeiten zur Einbeziehung der Familie in die Vorbereitungsmaßnahmen. Groß (1994) fand in einer Untersuchung heraus, dass die sprachliche und landeskulturelle Vorbereitung, die Hilfe bei der Wohnungssuche und Ausbildung der Kinder sowie die Unterstützung bei den Umzugsmodalitäten von begleitenden Partnerinnen als wichtigste Maßnahmen der Firmen für das Wohlbefinden im Gastland identifiziert wurden.

Festzuhalten ist, dass interkulturelle Schwierigkeiten in der Regel nicht *vor*, sondern vor allem *während* der Entsendung auftreten und auch zu diesem Zeitpunkt zu berücksichtigen sind. Ein Seminar von ein bis zwei Tagen kann in der Regel den vielfältigen Aspekten der interkulturellen Interaktion nicht gerecht werden, weshalb Glaser (1999) für eine sinnvolle Vorbereitung mehrere aufeinanderfolgende, interdisziplinäre Veranstaltungen fordert.

Aycaan (1997) vertritt die Ansicht, dass Expatriates, unabhängig von der Qualität ihrer interkulturellen Vorbereitung oder ihrer Beteiligung daran, unmittelbar nach ihrer Ankunft im Entsendungsland damit beginnen, die Unterschiedlichkeit zu ihrem Heimatland festzustellen. Angesichts der von Warthun (1997) und anderen beschriebenen Schwierigkeiten erscheint dies nachvollziehbar.

3.3 Die Betreuung im Entsendungsverlauf

Die Betreuung während des eigentlichen Auslandsaufenthaltes soll dazu beitragen, den Stress für die Expatriates in dieser Zeit so weit wie möglich zu reduzieren (Kammel & Teichelmann, 1994). Dabei soll die Integration in das Gastland gefördert, gleichzeitig aber die Bindung an das Heimatland erhalten bleiben. Wesentlicher Bestandteil der Betreuung ist es, die Expatriates zu Beginn des Auslandsaufenthaltes nicht zu überfordern: Selmer (1999) konnte zeigen, dass die Zufriedenheit der Expatriates vor allem in den ersten Tagen abnahm, wenn die Expatriates das Vertrauen verloren, erfolgreich sein zu können.

Verschiedene Untersuchungen konnten für den Beginn eines Auslandsaufenthaltes das Auftreten von Krisen und massiven Belastungen nachweisen. So entwickelte Oberg bereits 1960 sein Konzept des Kulturschocks mit vier aufeinanderfolgenden Stufen des Anpassungsverlaufs. Dem Modell zufolge dominieren in der ersten Zeit nach der Einreise ins Gastland Begeisterung und Faszination für die fremde Kultur und es entstehen oberflächliche, aber freundliche Beziehungen zu den Bewohnern des Gastlandes. Nach diesem sogenannten *honeymoon* kommt es zur Krise (*crisis*). In dieser Zeit werden vor allem Unterschiede zwischen dem Heimat- und dem Gastland betont. Die Fokussierung auf die Unterschiede führt zu einem Gefühl der Unzulänglichkeit, die sich bei extremer Ausprägung in vielfältigen Symptomen auf körperlicher (Schlafstörungen, Appetitverlust, Bluthochdruck), behavioraler (Leistungs- und Kreativitätsverlust, Suche nach Beziehungen zu Angehörigen der eigenen Kultur, Widerstand, die Gastlandsprache zu lernen) und psychischer (Verärgerung, Misstrauen, Hilflosigkeit, Selbstmitleid) Ebene äußern können. Im weiteren Verlauf der Eingewöhnung folgt die Erholungsphase (*recovery*); ist die Eingliederung abgeschlossen, treten nur noch wenige Ängste auf, die Gewohnheiten der anderen Kultur werden akzeptiert, der Expatriate ist angepasst (*adjustment*). Auch Grove und Torbiörn (1985) sowie Lysgaard (1955) beschreiben einen Verlauf der Anpassung, der durch eine Krise sowie eine erhöhte subjektive Sicherheit nach deren erfolgreicher Bewältigung gekennzeichnet ist.

Coyle und Shortland (1992) berichten über die psychischen Probleme, mit denen Partnerinnen während des Aufenthaltes konfrontiert werden. Danach litten 52,0% der Frauen nach dem Umzug unter psychischem Stress, 28,0% berichteten von gesundheitlichen Belastungen und 37,0% klagten über den verschlechterten Zustand ihrer Ehe. Bittner und Reisch (1991) führen Einsamkeit und Isolation als eine der vorwiegenden Problemursachen an. Verstärkt wird die Problematik, wenn die Ehefrau vor dem Auslandseinsatz berufstätig war. Eine Betreuung während des Auslandsaufenthaltes muss sich demnach neben der Fortsetzung der

administrativen Tätigkeiten sowohl auf die Familie und ihr Wohlbefinden richten, als auch den Expatriate bei der Erfüllung seiner beruflichen Tätigkeit unterstützen.

3.3.1 Betreuung im beruflichen Bereich

In verschiedenen Untersuchungen ergeben sich Hinweise darauf, dass die entsendende Organisation vielfältige Möglichkeiten hat, den Verlauf des Aufenthaltes zu beeinflussen. Shaffer und Harrison (1998) ermittelten beispielsweise, dass die Bereitschaft, den vereinbarten Entsendungszeitraum vollständig im Gastland zu verbringen, von der Arbeitszufriedenheit sowie der Zufriedenheit der Familie und dem Commitment des Arbeitnehmers abhängt - Variablen, die von der entsendenden Organisation durchaus gestaltet werden können. Hagedorn, Heidemann und Rietz (2004) zeigten, dass die Zufriedenheit mit dem Verlauf der Entsendung maßgeblich vom Kontakt zum Stammhaus während der Entsendung, der Einbindung in die Kommunikation und der wahrgenommenen Qualität des Service durch das Stammhaus bei entsendungsspezifischen Fragen beeinflusst werden kann. Jansen (2000) betont die Bedeutung der Einrichtung von internen und externen Kommunikationsprozessen für das Gelingen von Kooperationen, was umso mehr gilt, wenn die räumliche Entfernung die Kommunikation erschwert. Eisenberger, Huntington, Hutchinson und Sowa (1986) konnten belegen, dass sich mit zunehmender Qualität der Unterstützung durch die Organisation die Abwesenheit vom Arbeitsplatz reduzierte und Commitment und Innovationspotenzial steigerte. Gooler (1996) identifizierte einen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Unterstützung und der Zufriedenheit der Expatriates sowie dem im Rahmen des Auslandsengagements erzielten Umsatz im Profit-Bereich.

Schröder (1995) betont die Notwendigkeit, im Fall von fachlichen Schwierigkeiten oder unvorhergesehenen Entwicklungen seitens der entsendenden Organisation zusätzliche personelle oder finanzielle Ressourcen zur Verfügung zu stellen und den Expatriate so direkt zu unterstützen. Ein solches Angebot der entsendenden Organisation kann zudem die Wahrscheinlichkeit fördern, dass der Expatriate auftretende Schwierigkeiten in die entsendende Organisation kommuniziert, impliziert das Angebot doch, dass die entsendende Organisation damit rechnet, dass Schwierigkeiten entstehen können.

Ein weiterer Aspekt der Betreuung im beruflichen Bereich, der sich auf die Arbeit im Gastland auswirkt, vor allem aber auf den Verlauf der Reintegration, ist die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerks im Heimatland sowie die Vorbereitung der Rückkehr. Palthe (2004) berichtet, dass die Sozialisation in der entsendenden Organisation genauso ausschlaggebend für die Anpassung im Gastland ist, wie das Wohlbefinden der Familie.

Hieronymi (2001) konnte zeigen, dass die meisten der zurückgekehrten Expatriates dann eine gute Position erhielten, wenn sie ihr Netzwerk bei der entsendenden Organisation auch während ihrer Abwesenheit aktiv gepflegt und Kontakte aktualisiert hatten. Diese Befunde konnten in einer folgenden Untersuchung von Hieronimi et al. (2003) bestätigt werden.

3.3.2 Betreuung im privaten Bereich

Groß (1994) interviewte in ihrer Untersuchung begleitende Partnerinnen von Expatriates, die sich gerade im Ausland aufhielten oder innerhalb des letzten halben Jahres zurückgekommen waren, und konnte dabei zeigen, dass insgesamt 65,1% der Frauen die Bedeutung der unterstützenden Maßnahmen der Organisation als sehr groß oder groß einschätzten, wenngleich die befragten Frauen davon ausgingen, dass das Wohlbefinden im Gastland letztendlich von der Persönlichkeit abhängt. Auch im Heimatland zurückgebliebene Frauen würden sich über eine Unterstützung durch die begleitende Organisation erfreut zeigen und sich gerne mit anderen Frauen in ähnlichen Situationen austauschen (Puttlitz et al., 2003).

Vor allem die Suche nach einer adäquaten Unterkunft im Gastland (Groß, 1994) sowie die Suche nach geeigneten Schulen oder Unterbringungsmöglichkeiten für die Kinder wurde im Ausland als hilfreich befunden (Engel & Hurrelmann, 1989). Auch die Unterstützung bei der Suche nach neuen Zielen, Aktivitäten oder Kontakten erwies sich als wertvoll (Coyle & Shortland, 1992). Nach Wirth (1992) können solche Ziele im sozialen oder kulturellen Engagement der begleitenden Partnerin liegen, ebenso in der Weiterbildung, der Kultivierung der Hobbys oder dem Engagement in Schule, Gemeinde oder Clubs. Die Förderung sogenannter „portable skills“ durch z.B. die Erteilung von Sprachunterricht oder die Mitarbeit bei einer Zeitung erleichtern die Eingewöhnung (Coyle & Shortland, 1992).

Mendenhall und Oddou (1985) wie auch Waldhoff, Hieronimi & Rietz (2003) berichten, dass möglicherweise variable Hilfestellungen bei individuellen Schwierigkeiten im privaten Bereich hilfreicher für die Expatriates oder ihre begleitenden Partnerinnen sind, da so flexibel auf den Bedarf eingegangen werden kann. Anstelle standardisierter kulturvorbereitender Seminare könnten zum Beispiel Kontakte zu (ehemaligen) Expatriates hergestellt oder ein erfahrener Ansprechpartner innerhalb der entsendenden Organisation bekannt gemacht werden.

Eine besondere Rolle für das Wohlergehen von Personen spielen die sozialen Kontakte. In der Sozialpsychologie wird schon seit längerem darüber diskutiert, ob Personen, die in ein gutes soziales Netz integriert sind, vor negativen Konsequenzen aus Stresssituationen besser geschützt sind als andere (Cohen & Syme, 1985; Gottlieb, 1981; Sarason & Sarason, 1985). Dabei werden in der Literatur *starke* von *schwachen* Bindungen unterschieden, die im

jeweiligen sozialen Gefüge unterschiedliche Aufgaben übernehmen. Während die Familienmitglieder und enge Freunde Personen sind, zu denen in der Regel starke Bindungen bestehen, bezeichnen schwache Bindungen die Kontakte zu Bekannten, Nachbarn und Arbeitskollegen. Berkman und Syme (1979) konnten belegen, dass gerade die Anzahl der schwachen Bindungen eine hohe Bedeutung für die Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit hat. Bei der Bewältigung von Stresserlebnissen im Rahmen von Auslandseinsätzen können schwache Bindungen nicht nur bei der Bewertung der Situation, sondern auch bei der Auswahl und Verfügbarkeit der konkreten Bewältigungsstrategien zum Umgang mit dem Stress hilfreich sein. So kann zum Beispiel die Vermittlung der Information, dass ein längeres Schweigen im Verlauf einer Besprechung ein normales Ereignis ist und nicht zwangsläufig das Ende des Treffens signalisiert, dazu beitragen, das Stresserleben des Mitarbeiters extrem zu reduzieren (Schröder, 1995).

Stahl (1998) konnte die Bedeutung eines stabilen sozialen Netzes für die Zufriedenheit mit der Entsendung bestätigen. Dennoch ist Vorsicht geboten: Erfahrungen zeigen, dass im Falle einer Inkongruenz von erfahrener und erwünschter Hilfe Unterstützungsangebote schnell in ihr Gegenteil verkehrt und zu einer sozialen Belastung werden können (Bloom, 1982; Dakof & Taylor, 1990). So kann das Angebot eines Expatriate-Clubs beispielsweise für jemanden, der sich selbst als gut angepasst erlebt und keine Schwierigkeiten im Alltag hat, eher beleidigend und verunsichernd wirken. Gleichmaßen kann es gerade zu Beginn des Einsatzes hilfreich sein, soziale Kontakte vorwiegend zu anderen Expatriates aufzunehmen (Mendenhall & Oddou, 1986), was allerdings langfristig die Entstehung von Bindungen zu Einheimischen verhindert. Auf der anderen Seite können sehr gute und intensive Kontakte zu Einheimischen die Rückkehr ins Heimatland erschweren und einen umgekehrten Kulturschock bedingen (Brislin, 1981; Fontaine, 1986; Kim, 1987).

Demzufolge muss auch bei der Betreuung im privaten Bereich individuell entschieden werden, wie viel Intervention in welcher Form angebracht ist. Schröder (1995) befürwortet für eine hilfreiche Betreuung einen Mix aus fachlichen, psychologischen und administrativen Maßnahmen, der die Anforderungen der verschiedenen Familienmitglieder berücksichtigt und vor allem die Bildung von sozialen Kontakten ermöglicht.

3.4 Rückkehr und Reintegration des Expatriates

Die Rückkehr und die darauf folgende Reintegration der Expatriates in das Heimatland ist ein Prozess, dessen belastendes Potenzial lange Zeit unterschätzt wurde (z.B. Adler, 1981; Kohls,

1986). Barmeyer und Bolten (1998) bezeichnen die Verwendung des Begriffs *Reintegration* als Beschimpfung, impliziert er doch, dass jemand während des zurückliegenden Auslandsaufenthaltes nicht Teil der Gesellschaft war. Fix (1992) dagegen beschreibt die Reintegration als „Wiedereingliederung ins deutsche Muster: Die Ecken und Kanten, die sich im Ausland herausgebildet haben, werden wieder abgeschliffen.“ (S. 56). Suutari und Brewster (2003) bemängeln den geringen Forschungsstand zur Rückkehr im Vergleich zur Vorbereitung und Auswahl von Expatriates; auch Tung (1998) beklagt, dass über die Reintegration von Expatriates noch zu wenig bekannt sei. Ähnliches zeigt sich in der Praxis: Bei der Entsendung von Entwicklungshelfern ist die Vorbereitungszeit Teil der Dienstzeit, umfasst in der Regel 3-5 Monate und wird voll bezahlt (Vorbereitungsdienst; § 4, Abs.1 Nr.2 EhfG). Für die Wiedereingliederung hingegen gibt es außer der beruflichen Unterstützung (Wiedereingliederungsbeihilfe, Unterstützung und Förderung bei der Arbeitsplatzsuche, §12 EhfG) keine verbindliche Regelung.

Viele Expatriates erleben die Rückkehr ins Heimatland als eine Art zweiten Kulturschock; in der Literatur ist auch vom *Re-entryshock* die Rede (Hirsch, 1996; Winter, 1996). Hirsch (1996) beschreibt mit Hilfe eines Drei-Phasen-Modells den charakteristischen Verlauf der Reintegration. Einer Phase der ersten Integration, die durch Euphorie darüber gekennzeichnet ist, wieder zu Hause zu sein, folgen Monate, in denen der Blick auf die Heimat sehr kritisch ist, was sich, ähnlich wie beim Kulturschock bei der Ausreise, in verschiedenen psychischen und physischen Symptomen äußern kann. Erst nach einem Zeitraum von bis zu einem Jahr tritt die dritte Phase der abgeschlossenen Reintegration ein.

In verschiedenen Studien wurden zahlreiche Faktoren identifiziert, die den von Hirsch beschriebenen Verlauf beeinflussen können, jeweils abhängig davon, wie intensiv die verschiedenen Schwierigkeiten erlebt werden. Zu Beginn der Reintegration erleben Rückkehrer Schwierigkeiten mit der Klima- und Zeitumstellung und haben darüber hinaus den Eindruck, mit zentralen Wertsetzungen, Lebenseinstellungen und Interessen ihrer daheimgebliebenen Landsleute in Konflikt zu geraten und diese nicht mehr zu teilen (Steinmann & Kumar, 1984). Auch drohende Arbeitslosigkeit, die Zuweisung einer beruflichen Position, die den neu erworbenen Fähigkeiten und Karrieremotiven des Rückkehrers nicht entspricht (Müller, 1992) oder Wohnungsprobleme und Sorgen bei der Wiedereingliederung von Kindern in das deutsche Schulsystem (Dülfer, 1991) kennzeichnen diese Phase. Finanzielle Einschränkungen und Abstriche von im Ausland lieb gewonnenen Privilegien sowie der realisierte Verlust des vorherigen Freundes- und Bekanntenkreises tragen dazu bei, die Rückkehr in die Heimat zu erschweren. Kontakte mit alten Freunden

fallen schwer, da die ehemaligen Expatriates zwar davon ausgehen, durch den Auslandsaufenthalt geprägt worden zu sein, sie aber dennoch von den alten Freunden und Bekannten unverändert wahrgenommen und behandelt werden möchten (Boakari, 1982). Familien, die nach der Auslandsentsendung wieder vereint werden, berichten, dass die Rückkehr des Partners als belastendste Zeit erlebt wurde, in der sich die Konflikte häuften (Puttlitz et al., 2003). In einigen Fällen haben die Partner sich soweit auseinander gelebt, dass eine dauerhafte Trennung erfolgte.

Neben solch konkreten Erlebnissen konnten in der Forschung weitere Variablen identifiziert werden, die mit dem Verlauf der Rückkehr in Zusammenhang gebracht werden konnten. So können beispielsweise vorausgehende Erfahrungen des Rückkehrers aus anderen Auslandsaufenthalten aufgrund der Möglichkeit, bewährte Coping-Strategien einzusetzen, den Prozess erleichtern (Thomas, 1996). Auch das Alter des Rückkehrers spielt eine Rolle: Rückkehrer über vierzig Jahre hatten durchschnittlich positivere Erlebnisse als ihre jüngeren Kollegen (Gehring, 1989). Ladwig und Loose (2000) berichten von einer Studie, in der 152 Personalbeauftragte aus den USA, Asien und Europa befragt wurden. Für den Verlauf der Wiedereingliederung ins Heimatland wurden die Einbindung des Auslandsaufenthaltes in die Karriereplanung, die persönlichen Erwartungen sowie die Zufriedenheit der Familie mit der Reintegration als maßgeblich erachtet. Hirsch (1996) zufolge ist das Gelingen der Reintegration ebenfalls von der nachfolgenden Personaleinsatzpolitik abhängig. Ähnlich beschreiben auch Napier und Peterson (1991), dass der Übergang vom Ausland ins Heimatland mit zunehmender Betreuung und Beachtung leichter wird. Thomas und Hagemann (1996) berichten, dass die soziokulturelle Differenz zwischen Heimat- und Gastland eine Rolle für das Belastungserleben im Rückkehrprozess spielt, lassen dabei aber offen, ob objektive Gegebenheiten oder subjektive Wahrnehmungen ausschlaggebend sind. Furnham und Bochner (1986) machen die Tiefe der im Ausland erreichten Integration und die generelle Bewertung des Aufenthaltes für das Ausmaß der erlebten Reintegrationsschwierigkeiten verantwortlich: Je erfolgreicher die Integration im Gastland, desto positiver wird die Rückkehr erlebt.

Darüber hinaus beeinflussen aber auch konkrete Faktoren den Verlauf und die subjektive Wahrnehmung der Rückkehr: die Beteiligung des Expatriates an der Planung und Vorbereitung der Rückkehr schon im Ausland sowie die soziale Unterstützung durch Familienangehörige, Freunde, Bekannte und die entsendende Organisation stellen Möglichkeiten dar, den Rückkehrprozess positiv zu gestalten. Verstärkt werden Rückkehrschwierigkeiten, wenn der Rückkehrer sich im Vergleich zu seinem

Auslandsaufenthalt auf einer geringeren Hierarchiestufe wiederfindet; auch eine Stagnation ist nicht hilfreich (Gaugler, 1989).

Von Entwicklungshelfern wird die Rückkehr insgesamt als weniger problematisch erlebt als von Expatriates aus dem Profit-Bereich (Hemedinger, 1995; Krammer & Oberndorfer, 2001), was unter anderem mit der geringeren Karrieremotivation der Entwicklungshelfer (Winter, 1996) in Zusammenhang stehen kann. Kotte et al. (2006) konnten zeigen, dass eine zeitlich kurze Übergangsfrist zwischen der Beschäftigung im Ausland und der Aufnahme einer neuen Tätigkeit sich als hilfreich für das gesamte Erleben der Rückkehr erwies. Andererseits kann es sinnvoll sein, nach der häufig belastenden Zeit im Ausland eine (geplante) Ruhepause einzulegen (Thomas, 1996). Gehrung (1989) stellt fest, dass Entwicklungshelfer, die sich für die Zeit nach der Rückkehr viel vorgenommen und entsprechende Pläne geschmiedet haben, besonders tiefe Einbrüche erleiden.

Im Folgenden werden einzelne Problembereiche der Reintegration aus dem beruflichen und privaten Bereich untersucht sowie Handlungsmöglichkeiten der entsendenden Organisation aufgezeigt, die dazu beitragen können, das Ausmaß der erlebten Schwierigkeiten zu reduzieren.

3.4.1 Reintegration im beruflichen Bereich

Verschiedene Quellen schreiben dem beruflichen Aspekt der Reintegration erhebliche Bedeutung für den gesamten Verlauf der Wiedereingliederung zu. Riusala und Suutari (2000) konnten zeigen, dass 78,0% der von ihnen befragten Expatriates die Entwicklung ihrer Karriere als grundlegend für die Bewertung ihrer Reintegration bezeichnen. Stroh (1995) konnte belegen, dass 86,0% der Varianzaufklärung für die Zufriedenheit mit der Wiedereingliederung von Expatriates auf einen Aspekt zurückgeführt werden konnte: den Einfluss des Auslandsaufenthaltes auf die Karriere. Befunden von Steinmann und Kumar (1984) zufolge werden den Entsandten berufliche Positionen, die ihnen vor dem Auslandsaufenthalt zugesagt wurden, häufig verwehrt, da sich im Stammhaus unvorhersehbare Veränderungen wie Rationalisierungsmaßnahmen oder Unternehmensumstrukturierungen ergeben haben. Müller (1991) berichtet, dass sich nur bei knapp der Hälfte der Rückkehrer die Hoffnung auf eine Verbesserung der beruflichen Situation erfüllt hat. 8,3% der ehemaligen Expatriates fanden sich sogar auf einer geringeren Position wieder, 23,8% auf derselben Stelle wie vorher. „Kündigungen nach einem Auslandseinsatz sind deshalb überproportional häufig, zumal die Rückkehrer in anderen Unternehmen problemlos die angestrebte Position finden - ist doch die Auslandserfahrung ein

klarer Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt“ (Hirsch, 1996, S. 286). Black und Gregersen (1999) zufolge fühlen sich 75,0% der Rückkehrer in ihrem neuen Posten gegenüber dem vorherigen Job degradiert. Andere Studien bestätigen, dass Expatriates nach der Rückkehr lange in Unsicherheit darüber gehalten werden, wo sie in der Folge arbeiten sollen. Sie bleiben in einer Warteschleife ohne sinnvolle Beschäftigung oder in einer Stellung mit deutlich weniger Verantwortung als während der Zeit des Auslandsaufenthaltes (Gregersen & Black, 1996; Harvey, 1989; Kamoche, 1997; Selmer, 1999; Welch, 1994). So haben sie nur wenig Möglichkeiten, ihre neuen Fähigkeiten einzubringen (Pickard & Brewster, 1995; Riusala & Suutari, 2000; Stroh, Gregersen & Black, 1998), möglicherweise haben stattdessen Kollegen, die zu Hause geblieben sind, sie im Fortschritt ihrer Karriere bereits überholt (Harvey, 1989).

Kühlmann und Stahl (1995) führen den Stress und die Unzufriedenheit zurückkehrender Expatriates vor allem auf die fehlende Übereinstimmung zwischen Erwartungen und Anforderungen bzw. Gegebenheiten der Umwelt zurück: Während der Expatriate gerne befördert würde, wird von der wiederaufnehmenden Organisation ein Verzicht auf die bereits ausgeübte Führungsposition erwartet. Gleichzeitig verlangt der Arbeitgeber eine schnelle Wiederaufnahme der Arbeit, der Mitarbeiter dagegen sieht sich mit veraltetem Fachwissen und neuen Strukturen konfrontiert. Adler (1981) und Black (1992) bestätigen diesen Effekt und sehen den Konflikt durch die fehlende Vorhersehbarkeit dieses Phänomens verschärft: So werde der Mitarbeiter bei der Rückkehr von der Situation häufig überrascht, ein enttäushtes Gefühl könne dementsprechend kaum vermieden werden. In der Folge setzt nach Louis (1980) die Suche nach einer Ursache für die fehlende Beförderung ein. Wird die Personalstrategie des Unternehmens dafür verantwortlich gemacht, so wird der Mitarbeiter im Folgenden zukünftige Einsätze eher ablehnen, wodurch wertvolle Erfahrungen verloren gehen und auch die Erwartungen der entsendenden Organisation, durch die Auslandsaufenthalte ihrer Mitarbeiter einen erfahrenen Stamm an international versierten Führungskräften aufzubauen (Wirth, 1992), nicht erfüllt werden.

Suutari und Brewster (2003) dagegen berichten von weitgehend positiven Erfahrungen der Rückkehrer von Auslandsaufenthalten; zudem seien auch die meisten Erwartungen der Expatriates erfüllt worden. In ihrer Studie befragten sie Expatriates erst kurz vor und ein zweites Mal nach ihrer Rückkehr. Sie bestätigten, dass es nach dem Auslandsaufenthalt zu relativ vielen, von den Expatriates initiierten Wechseln des Arbeitgebers gekommen sei. Darüber hinaus berichteten die meisten Teilnehmer aber von positiven Effekten des Auslandsaufenthaltes auf ihre Karriere und fanden ihre vorherigen Erwartungen weitgehend

erfüllt. Dies sei allerdings, so Suutari und Brewster, eher darauf zurückzuführen, dass die Untersuchungsteilnehmer selbst den Auslandsaufenthalt als Erfolg wahrnehmen, weniger darauf, dass die entsendende Organisation die Erfahrungen nutzt.

Für international agierende Organisationen liegt wertvolles Kapital in den auslandserfahrenen Mitarbeitern, werden doch für alle Aufgaben im Kontext der Internationalisierung vor allem geeignete Mitarbeiter gebraucht, die diese Anforderungen umsetzen können (Hirsch, 1996; Kumar & Wagner, 1998; Wunderer, 1992). Antal, Stroo und Willems (2000) stellen heraus, dass es für Organisationen erforderlich ist, nicht nur ihre Mitarbeiter im Ausland etwas lernen zu lassen, sondern auch geeignete Maßnahmen und Strukturen zu schaffen, die es den Expatriates ermöglichen, das Wissen auch in die Organisation einzubringen. Eine systematische Erfassung u.a. kulturspezifischer Informationen schlagen Bittner und Reisch (1994) vor. So profitiert das Unternehmen von den Erfahrungen im Ausland und motiviert gleichzeitig die Mitarbeiter, da ihnen das Gefühl vermittelt wird, dass ihre Erlebnisse vom Unternehmen wertgeschätzt werden. Entsprechend kann die Auslandserfahrung auf dem Arbeitsmarkt auch einen Vorteil bieten (von Buol, 1996; Hirsch, 1996). Für Organisationen aus dem Bereich der Entwicklungszusammenarbeit steht die Nutzung der Erfahrungen ebenfalls im Fokus: Sie bauen auf ein langfristiges Engagement der Rückkehrer im Rahmen der interkulturellen und entwicklungspolitischen Bildungsarbeit in Deutschland (Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V., 2004; DED, 2006a, 2006b; Evangelischer Entwicklungsdienst e.V., 2006).

Martin (2001) berichtet von einer Befragung von ca. vierzig größeren deutschen Unternehmen zum Nutzen, welchen Mitarbeiter des (internationalen) Personalbereichs in der Entsendung von Auslandsmitarbeitern sahen. Insgesamt 71,1% der befragten Firmen geben an, Rückkehrer bei der Vorbereitung der nachfolgenden Expatriates zu beteiligen. Die detaillierte Analyse der Daten zeigte aber, dass darunter auch einmalige, informelle Gespräche zwischen Expatriates fallen. Am häufigsten werden Rückkehrer eingesetzt, um landeskundliche Informationen zu vermitteln, gefolgt von fachlicher Vorbereitung auf die Aufgabe. Deutlich seltener werden Rückkehrer zur Vermittlung allgemeiner interkultureller Kenntnisse oder zu Coachings, kulturspezifischen Trainings oder Sprachkursen eingesetzt. Auch die Intensivierung der Kommunikationsbeziehungen zwischen dem ehemaligen Gast- und dem heimischen Unternehmen spielt keine Rolle. Die Vermittlung der gewonnenen Erkenntnisse erfolgt in den meisten Fällen neben dem eigentlichen Beruf, der Gesamtaufwand für die Repatriates wird mit 3-10% der Arbeitszeit eingeschätzt. Als Voraussetzung für die Beteiligung der Rückkehrer an der Vorbereitung gilt der Einsatz im gleichen Land bzw. in

einer vergleichbaren Tätigkeit mit ähnlicher Ausgangs- bzw. Problemlage. Sprachkenntnisse, geeignete persönliche Merkmale und allgemeine interkulturelle Kompetenzen haben weniger Bedeutung, ebenso wenig Berufserfahrung oder fachliche Qualifikation. Die Studie von Hieronymi (2001) zeigt, dass die befragten Expatriates die fehlende Nutzung ihrer Fähigkeiten als extrem frustrierend erlebt haben. Ähnlich beklagen Hirsch (1996), Moran (1988) sowie Kühlmann und Stahl (1995) die fehlende Nutzung des erworbenen Wissens in der weiteren Karriereplanung wie auch die fehlende Unterstützung bei der Weitergabe der Erfahrungen.

3.4.2 Reintegration im privaten Bereich

Gilt schon für die Rückkehr ins Heimatland allgemein, dass ihr im Vergleich zur Vorbereitung wenig Beachtung geschenkt wird, so gilt das umso mehr in Bezug auf die private Situation der Expatriates oder ihrer begleitenden Partnerinnen nach der Rückkehr. Black und Gregersen (1999) fordern ein umfassendes und durchdachtes Programm zur Wiedereingliederung, welches den Expatriates dabei hilft, sich wieder in die auf beruflicher und privater Ebene veränderte Gesellschaft einzufügen. Mit welchen Schwierigkeiten Expatriates aber im privaten Kontext konfrontiert werden, ist kaum bekannt. Dülfer (1991) berichtet von Wohnungsproblemen und Sorgen bei der Wiedereingliederung von Kindern in das deutsche Schulsystem.

Kotte et al. (2006) verweisen in ihrer Studie auf die besondere Bedeutung der Kommunikation für den Verlauf der Rückkehr. Vor allem für die Wiederaufnahme der alten Beziehungen sind intensive Gespräche über das Erlebte hilfreich. Zudem erleichtert die Kommunikation die Verarbeitung der erlebten Herausforderungen und trägt dazu bei, die eigenen Erfahrungen an die heimische Gesellschaft oder nachfolgende Expatriates weiterzugeben, was dem Auslandsaufenthalt langfristigen Wert verleiht.

Waldhoff, Hieronymi und Rietz (2003) befragten begleitende Partnerinnen von ehemaligen Expatriates und zeigten, dass administrative Unterstützung der entsendenden Organisationen bei der Rückkehr nur in ca. 50,0% der Fälle stattgefunden hat. Stattdessen war die Unterstützung von Freunden und Familie um so wichtiger, wie auch die Rückkehr in den Beruf und die Wiederentdeckung des bekannten Umfelds. Sie weisen darauf hin, dass die wichtigsten Unterstützungsquellen wegfallen, wenn der Rückkehrer aus beruflichen Gründen nicht in ein ihm bekanntes Umfeld zurückkehren kann. Dies ist auch der Fall, wenn der Expatriate zwar in sein Heimatland, dort aber in eine ihm unbekannte Stadt zieht. In beruflicher oder privater Hinsicht wurde keine der von Waldhoff, Hieronymi und Rietz

befragten Partnerinnen unterstützt, so dass keine der Teilnehmerinnen mit den Angeboten der entsendenden Organisation im Bereich der Rückkehr zufrieden war.

Nicht nur im beruflichen Bereich, sondern auch auf der privaten Ebene ist demzufolge ein Netzwerk von großer Bedeutung für das Wohlergehen des Expatriates, so dass die Unterstützung bei dessen Pflege und ggf. Neubeginn Bestandteil der Unterstützungsmaßnahmen einer entsendenden Organisation sein kann.

Deutlich wurde in der bisherigen Darstellung, dass die verschiedenen Phasen des Auslandsaufenthaltes durch eine Fülle von Interventionsansätzen und Gestaltungsmöglichkeiten gekennzeichnet sind. In allen Phasen hat die entsendende Organisation zahlreiche Möglichkeiten, den Verlauf der Entsendung positiv zu beeinflussen.

Das folgende Kapitel soll sich nun der Frage widmen, wie das Gelingen einer Entsendung definiert und gemessen werden kann. Zur Sprache kommen dabei zunächst Ansätze verschiedener Autoren. Im Anschluss werden die in der vorliegenden Arbeit als zentrale Indikatoren für den Verlauf des Auslandsaufenthaltes betrachteten Variablen - Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und die Einstellung zum Gastland - vorgestellt und ihre Eignung dargelegt.

4 Ziele von Auslandsaufenthalten

Betrachtet man die Vielfalt der Untersuchungen zu den unterschiedlichen Phasen, Akteuren und Problembereichen des Auslandsaufenthaltes (vgl. Kap. 3), so wird deutlich, dass bereits umfangreiche Erkenntnisse darüber vorliegen, wie Personalentsendungen ins Ausland gestaltet werden sollten. Problematisch erscheint jedoch, dass bisher weder in Literatur noch Praxis eine (einheitliche) Definition davon erarbeitet werden konnte, was im Ausland überhaupt erreicht werden soll, wann also ein Auslandsaufenthalt als erfolgreich bezeichnet werden kann. Das bedeutet, dass die vielen Untersuchungen sich auf unterschiedliche Erfolgsdefinitionen beziehen und nur schwer miteinander verglichen werden können. Zudem müssen auch die unterschiedlichen Perspektiven der Akteure angemessen berücksichtigt und ein geeigneter Zeitpunkt für die Bestimmung des Entsendungserfolges gefunden werden. Ein möglicher Lösungsansatz für diese Anforderungen wird im Folgenden dargestellt; zunächst werden aber die in der Literatur bisher diskutierten Definitionen des Entsendungserfolgs präsentiert.

4.1 Bisherige Ansätze zur Definition von Entsendungserfolg

Die Literatur zeigt mehrere Versuche zur Erfassung des Entsendungserfolges, wobei ganz unterschiedliche Herangehensweisen gewählt werden. Jordan und Cartwright (1998) schreiben: „In expatriation, success can be defined as successful cultural adjustment that leads to personal growth as much as it can be defined as high performance at work“ (S. 92) und machen so die Komplexität des Themas deutlich. Häufig wird auch der frühzeitige Abbruch der Entsendung als Kennzeichen für ein Scheitern angesehen; entsprechende Zahlen werden von verschiedenen Autoren berichtet (z.B. Black & Gregersen, 1990; Naumann, 1992; Sonnenmoser, 2002; Torbiörn, 1982), von anderen aber als Kriterium verworfen (Caligiuri, 1997; Harzing, 1995).

Einer der älteren Entwürfe zur Definition des Entsendungserfolgs wurde 1979 von Ruben und Kealey veröffentlicht. Sie definieren ein Kriterientripel, das den Mitarbeiter, aber auch sein Umfeld berücksichtigt und sowohl Leistungsaspekte als auch das Wohlbefinden mit einbezieht. Zum Auslandserfolg gehören ihrer Ansicht nach:

- berufliche Aufgabenerfüllung (*effectiveness*),
- Zufriedenheit des Mitarbeiters und seiner Familie im Verlauf des Aufenthaltes im Gastland (*culture shock dynamics*) und
- Güte der sozialen Beziehungen mit Angehörigen des Gastlandes (*adjustment*).

Wie Ruben und Kealey (1979) fordert auch Caligiuri in einer aktuelleren Definition (1997) die Berücksichtigung der interkulturellen Anpassung und der Leistung des Expatriates, operationalisiert aber die affektive Komponente nicht anhand der Zufriedenheit des Expatriates, sondern über seinen Wunsch, den Auslandsaufenthalt zu Ende zu bringen bzw. über den vereinbarten Zeitpunkt hinaus im Gastland zu bleiben. Obwohl Caligiuri der Leistung die größte Bedeutung zumisst, müssen alle drei Kriterien positiv beurteilt werden, soll der Auslandsaufenthalt als Erfolg gelten. Sie betont außerdem, dass die Kriterien einander nicht bedingen: Schlechte Anpassung beispielsweise muss nicht bedeuten, dass keine gute Leistung erbracht werden kann; gleichzeitig kann es vorkommen, dass gut angepasste Expatriates, die sich in ihrem Gastland wohlfühlen, nur unzureichende Leistungen bringen. Zudem schätzt Caligiuri die Hälfte der Expatriates, die ihren Auslandsaufenthalt vollständig absolvieren, in Bezug auf ihre Leistung als ineffektiv ein. Black und Gregersen (1990) bestätigen diese Einschätzung und führen die Ineffektivität auf die schlechte Anpassung an die Bedingungen im Gastland zurück.

Die von Caligiuri (1997) angeführte Bereitschaft zur Rückkehr (*turnover tendency*) hat sich in der Forschung als guter Prädiktor für die Vorhersage der Rückkehr erwiesen (Bhuiari & Al-Jabri, 1996; Bluedorn, 1982; Donnelly & Ivancevich, 1975; Hom & Griffeth, 1987; Mobley, Horner & Hollingsworth, 1978; Price & Müller, 1981). Naumann (1993b) konnte zeigen, dass die Arbeitssituation im Ausland zwar nicht mit dem tatsächlichen Abbruch der Entsendung in Zusammenhang zu bringen war, sich aber signifikante Zusammenhänge zur *turnover tendency* aufzeigen ließen. Johnston, Parasuraman, Futrell und Black (1990) konnten die Bedeutung der Arbeitszufriedenheit für die Bereitschaft, im Gastland zu bleiben, nachweisen.

Beiden Ansätzen zur Erfolgsermittlung ist gemein, dass sie neben einer affektiven Komponente die *Leistung* des Expatriates in den Vordergrund stellen. Abgebildet werden kann die Leistung durch verschiedene Parameter: Nach Wirth (1992) zählen dazu in der deutschen Wirtschaft am häufigsten die Gewinnung von Geschäftspartnern, der Abschluss von Folgeverträgen, die Förderung des Kommunikationsflusses zwischen Stammhaus und Auslandsniederlassung oder die Etablierung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Führungskräfte im Ausland. Teilweise sind solche Parameter aber nur unzureichend messbar und zudem nicht immer mit der Arbeit einzelner Personen in Zusammenhang zu bringen. Ist es beispielsweise das Ziel eines Expatriates, mit einer Niederlassung einen bestimmten Betrag zu erwirtschaften, kann es vorkommen, dass aufgrund von nicht vorhersehbaren und beeinflussbaren Ereignissen, aber auch durch Entscheidungen der Geschäftspartner die Ziele zwar nicht erreicht werden können, der Expatriate aber durchaus gute Arbeit geleistet hat. Bei Entwicklungshelfern ist eine solche Konstellation wahrscheinlicher, verantworten sie doch vielfach die Ausgestaltung von Projekten gar nicht selbst.

Zur Beurteilung der Leistung kann die im Folgenden dargestellte Differenzierung der Leistungen eines Expatriates beitragen: Borman und Motowidlo (1993) unterscheiden *technische* und *kontextuelle* Dimensionen der Leistung. Technische Dimensionen repräsentieren Leistungsaspekte, die direkt mit der Aufgabe verbunden sind (Campbell, McCloy, Oppler & Sager, 1993), die kontextuellen Leistungsdimensionen dagegen betreffen eher die Rahmenbedingungen der eigentlichen Arbeit und haben positive oder eben negative Auswirkungen auf die Ausführung der Aufgaben. Solche Leistungen können darin bestehen, Kollegen zu helfen, ein funktionierender Teil eines Arbeitsteams zu sein oder sich sozial zu verhalten und zur Arbeit der anderen beizutragen (Brief & Motowidlo, 1986). Borman (1992) zufolge lässt sich bei Managern ein Großteil der täglichen Leistungen den kontextuellen Dimensionen zuordnen. Tung (1994) konnte sogar zeigen, dass eigentlich technische

Aufgaben, die im heimischen Kontext kaum kontextuelle Aspekte aufweisen, im Gastland mehr Management erfordern. Caligiuri (1997) unterscheidet auf dieser Grundlage Aufgaben, die Manager im Rahmen eines Auslandsaufenthaltes bearbeiten müssen, auf verschiedenen Ebenen und bietet so einen umfassenden Katalog der zu erbringenden Leistungen:

- Technische Ebene: technisches Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie deren Anwendung
- Soziale Ebene: organisationales Commitment, Motivation, Übernahme zusätzlicher Aufgaben, Aufrechterhaltung der persönlichen Disziplin
- Manager-Ebene: Aufrechterhaltung der Arbeitsbeziehungen, Training und Entwicklung der eigenen Kompetenzen und der Kompetenzen der Mitarbeiter, Repräsentation der entsendenden Organisation gegenüber den Kunden und der Öffentlichkeit
- Auslandsspezifische Ebene: *replacement planning* (für den eigenen Folgeinsatz sowie einen geeigneten Nachfolger sorgen), Weitergabe von Informationen, Sprach- und Kulturanpassung, Herstellung guter Beziehungen zu den Einheimischen.

Tung (1981) und Caligiuri (1997) konnten feststellen, dass Expatriates vor allem bei Schwierigkeiten auf der sozialen Ebene sowie bei management- oder expatriatespezifischen Schwierigkeiten eine erhöhte Tendenz aufweisen, den Auslandsaufenthalt abubrechen. Den im technischen Bereich auftretenden Problemen messen sie dagegen nur wenig Bedeutung bei.

Aus Sicht der einheimischen Kollegen von Expatriates konnten Sinangil und Ones (1997) fünf Faktoren identifizieren, die die Leistung im Gastland sowie die Bereitschaft, im Gastland zu bleiben, vorhersagen konnten. Dazu gehören das Fachwissen und die Motivation, die Fähigkeit, Kontakte zu knüpfen, Flexibilität, interkulturelle Orientierung und Anpassungsbereitschaft als Faktoren innerhalb der Persönlichkeit und die Anpassung der Familie an die Bedingungen des Gastlandes. Die interkulturelle Anpassung an das fremde Land und biographische Faktoren wie Alter, Dauer des Auslandsaufenthaltes und Dauer der Zugehörigkeit zur entsendenden Organisation oder bisherige Erfahrungen mit Auslandsaufenthalten wiesen allerdings nur geringe Zusammenhänge zu den von Sinangil und Ones (1997) identifizierten Erfolgsdeterminanten auf.

Auch die Anpassung an die Besonderheiten des Gastlandes (*adjustment*) wird kontrovers diskutiert. Übereinstimmung besteht darin, dass sich ein Ausländer an die Kultur des Gastlandes anpassen muss (Adler, 1997; Berry, 1985; Stahl, 1998); strittig ist, wie weit diese Anpassung gehen muss. Triandis (1972) forderte eine Anpassung bis hin zu einem Zustand

der vollständigen Übernahme der fremden Denk- und Handlungsweisen, die er als *isomorphe Attribution* bezeichnete. Thomas (1995) kritisiert, dass ein solches Stadium gar nicht erreicht werden könne, schließlich sei jeder Mensch in seiner Kultur sozialisiert worden und orientiere sich an deren Normen. Darüber hinaus wird eine vollkommene Adaption der Entsandten an das Gastland von den Einheimischen häufig mit Skepsis betrachtet (Condon & Yousef, 1975). Es scheint auszureichen, wenn ein Mensch die Fähigkeit entwickelt, mit seiner Umwelt so umzugehen, dass ein Zufriedenheitsgefühl entsteht und er ohne Probleme ausreichend gut zurecht kommt: „Adjustment means coping with one’s environment sufficiently well to be happy, comfortable and fairly free of problems.“ (Pruitt, 1978, S. 90).

Unumstritten ist in der Literatur allerdings, dass eine Anpassung an die Gegebenheiten des Gastlandes stattfindet, die auf individueller Ebene zu veränderten Wahrnehmungen und Bewertungen von Situationen führt und eine hohe Leistung des Expatriates im Ausland erst ermöglicht. Kraimer, Wayne und Jaworski (2001) unterscheiden zwischen drei verschiedenen Arten der Anpassung: die generelle, allgemeine Anpassung an die Lebensbedingungen im Gastland, die Anpassung an die Arbeitsbedingungen und die Anpassung an die landestypischen Interaktionsformen. Sie konnten zeigen, dass die Art, in der das entsendende Stammhaus des Expatriates den Auslandsaufenthalt vorbereitet und betreut, die allgemeine Anpassung determiniert, während die Aufnahme des Expatriates durch die Gastlandgesellschaft vor allem die Arbeits- und Interaktionsanpassung beeinflusst. Alle Anpassungsformen wiesen einen direkten Zusammenhang mit der Leistung des Expatriates im Ausland auf, sowohl in Bezug auf seine direkte Aufgabe als auch auf den kontextuellen Ebenen. Zusätzlich wurde die Leistung von der Unterstützung durch den Vorgesetzten des Stammhauses bestimmt. Die Unterstützung durch den Partner spielte für die Entwicklung der Leistung und der Anpassung an das Gastland nur eine untergeordnete Rolle, allerdings wurde das Anpassungsniveau des Partners selbst nicht erhoben. Abbildung 4-1 zeigt die empirisch ermittelten Zusammenhänge zwischen verschiedenen Entsendungsdeterminanten, Anpassungsmerkmalen und der Leistung im Gastland.

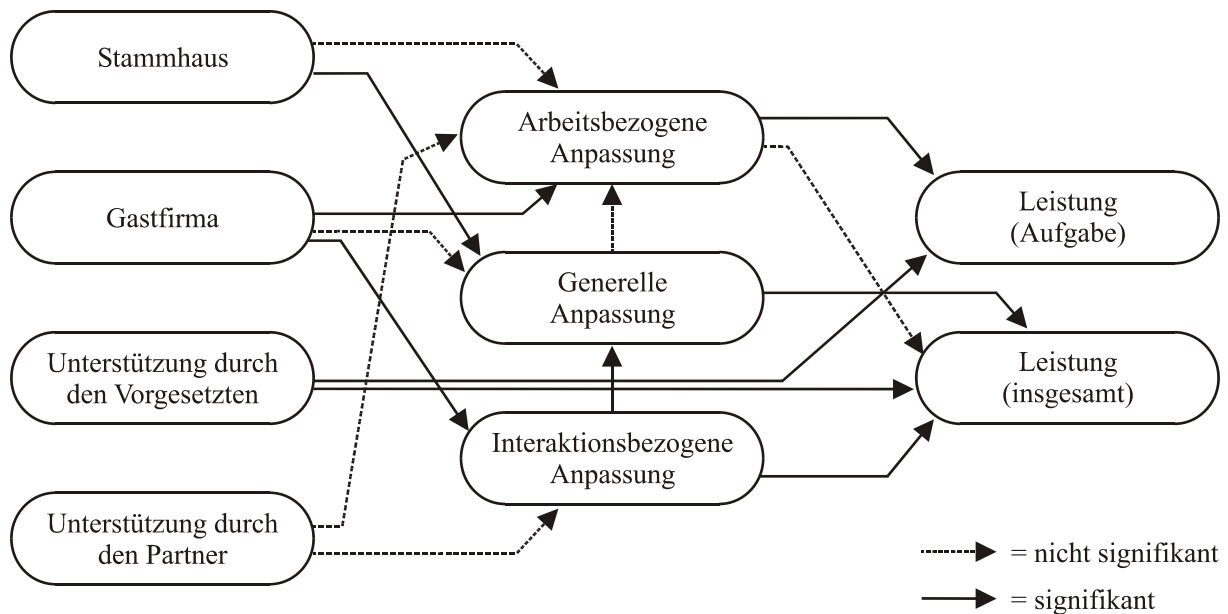


Abb. 4-1: Determinanten von Anpassung und Leistungsaspekten nach Kraimer, Wayne und Jaworski (2001)

Für Aycan (1997) ist die kulturelle Anpassung an die Bedingungen im Gastland ein multidimensionales Konstrukt, welches *psychologische*, *soziokulturelle* und *arbeitsbezogene* Aspekte enthält: Auf psychologischer Ebene werden eine gute mentale Verfassung und Zufriedenheit mit den verschiedenen Aspekten des Lebens erwartet; die soziokulturelle Anpassung besteht vorwiegend aus der Organisation des Alltags. Erst wenn dieser relativ problemfrei gestaltet werden kann und auch Kontakte zu Mitgliedern des Gastlandes enthält, ist die Anpassung ausreichend fortgeschritten. Als arbeitsbezogene Anpassung bezeichnet Aycan die Erbringung adäquater Arbeitsleistungen sowie eine insgesamt positive Einstellung gegenüber der neuen Arbeitsrolle (Dawis, 1984). Anders als Kraimer, Wayne und Jaworski (2001) betrachtet Aycan (1997) damit die Leistung des Expatriates bei der Arbeit als *Bestandteil* der Anpassung und nicht als deren *Folge*. Den Verlauf der Anpassung unterteilt Aycan in vier Phasen, wobei die erste bereits mit der Vorbereitung der Abreise durch das Stammhaus beginnt. Die zweite Phase beinhaltet die Einführung des Expatriates in seine neue Umgebung, die Dritte besteht aus der Konfrontation mit der Umgebung und dem Sammeln neuer Akkulturationserfahrungen. In der abschließenden vierten Phase werden diese Erfahrungen (möglichst positiv) verarbeitet.

Innerhalb der einzelnen Phasen konnte Aycan Determinanten für einen günstigen Verlauf der Anpassung identifizieren. Bereits vor der Abreise kann seiner Auffassung nach die grundsätzliche Ausrichtung der entsendenden Organisation den Anpassungsprozess des Expatriates behindern, nicht nur durch die Gestaltung von Auswahl, Vorbereitung und Vermittlung der neuen Arbeitsaufgaben, sondern auch durch die Einstellung von Kollegen,

Vorgesetzten und Personalabteilung zum Auslandsengagement im Allgemeinen. Auch die aufnehmende Einheit und deren Einstellung gegenüber dem Expatriate determinieren den Verlauf der Eingliederung. Erschwerend können auch interkulturelle Trainings wirken, wenn sie mit Angehörigen der entsendenden und der aufnehmenden Organisation ohne gegenseitige Abstimmung durchgeführt werden und im Extremfall Gäste und Einheimische anders reagieren als jeweils im Training gelernt. Nicht zuletzt beeinflusst auch der Expatriate den Verlauf seiner Eingliederung durch seine eigene Erwartungshaltung, seine Ausreisemotivation und seinen Einfallsreichtum.

In der zweiten Phase der anfänglichen Konflikte mit der Kultur des Gastlandes wirken nach Ansicht von Ayman vor allem die Unterstützung im Gastland und die Zielsetzung des Expatriates auf den Verlauf der Anpassung. Berry (1980; 1997) nennt zwei grundlegende Fragen, die eine Akkulturation ermöglichen:

- Wünschen die Expatriates die Wahrung ihrer eigenen kulturellen Identität im Gastland, möchten sie also ihre kulturellen Charakteristika erhalten?
- Wünschen die Expatriates Kontakt zu Einheimischen?

Werden beide Fragen bejaht, besteht für den Expatriate die Möglichkeit, sich im Gastland zu integrieren und sich erfolgreich an die Bedingungen anzupassen. Hilfreich im Verlauf eines solchen Akkulturationsprozesses ist die soziale Unterstützung und die damit einhergehende Verringerung des Stressaufkommens. Dabei kann der Expatriate unterschiedliche Wege gehen, um Kontakte zu knüpfen. Van Maanen und Schein (1979) empfehlen unter anderem den Besuch von öffentlichen Veranstaltungen und das Knüpfen vor allem informeller Kontakte.

Die Fähigkeiten und Einstellungen des Expatriates sind auch in der dritten Akkulturationsphase relevant. Die fortlaufende Verarbeitung der neuen Erlebnisse wird durch die Persönlichkeit des Expatriates, die Fähigkeit seiner Familie, sich an die veränderten Bedingungen anzupassen und die permanente Kommunikation mit dem Stammhaus moderiert.

In dieser Phase wie auch in der vierten spielen zudem die Coping-Strategien der Expatriates eine maßgebliche Rolle. Ayman (1997) sowie Dinges und Baldwin (1996) konnten die sog. *Coping dispositions* von Expatriates, also ihre zeitlich stabilen Verhaltenstendenzen, auf Schwierigkeiten unterschiedlicher Art angemessen zu reagieren, in direkten Zusammenhang mit der interkulturellen Anpassung bringen.

Selmer (1999) zeigte auf, dass *problemorientierte* Coping-Strategien im Ausland erfolgreicher sind als *symptomorientierte* Coping-Strategien. Amerikanische Manager in

China konnten sich effektiver an die Arbeitsanforderungen und die Interaktion mit den Einheimischen anpassen und fühlten sich zudem wohler, wenn sie sich den auftretenden Problemen aktiv zuwandten. Tung (1998) stellt heraus, dass Expatriates es als hilfreich empfanden, Zeit mit ihren Familien zu verbringen, sich mit Einheimischen anzufreunden und mit anderen Expatriates auszutauschen, also ebenfalls aktiv ihre Schwierigkeiten anzugehen. Die Bedeutung solcher Coping-Strategien für die Anpassung an das Gastland ist offensichtlich: Je mehr die Expatriates über das Land und ihre neue Umgebung erfahren, desto so besser können sie anschließend ihre Handlungen und Interaktionen steuern (Black, Mendenhall & Oddou, 1991).

Stahl (2001) dagegen hält die aufgrund der beschriebenen Studien schon mehr oder weniger auf die problemorientierten Coping-Strategien erfolgte Festlegung für verfrüht. Auch Schwarzer und Zeidner (2002) halten fest: „Any attempt to determine which coping strategies work best is likely to heavily depend upon the particular coping context in general and the specific aspect of a stressful encounter an individual is coping with at a particular point in time.” (S. 3).

Stahl (2001) geht aufgrund der durch den Wechsel ins Ausland stark veränderten Lebens- und Arbeitsumwelt, der vermehrt auftretenden Rollenkonflikte und der Neuartigkeit der fremden Kultur davon aus, dass Expatriates im Ausland auch andere Coping-Strategien anwenden als im heimischen Bereich, zumal ihnen bewährte Methoden (Sport, Freunde treffen etc.) möglicherweise nicht zur Verfügung stehen (Glaser, 1999). Anhand von Tiefeninterviews und mit Hilfe der *Critical Incident Technique* (CIT, Flanagan, 1954) identifizierte Stahl (2001) die im Alltagsleben der Expatriates auftretenden Schwierigkeiten und die darauf hin angewendeten Coping-Strategien.

Er unterscheidet folglich:

- Aufgabenorientierte Coping-Strategien (z.B. Problemlösung oder organisatorische Veränderungen),
- Lern- und Anpassungsstrategien (z.B. Anpassung von unangemessenen Erwartungen),
- Interpersonale Strategien (z.B. Aufbau von Beziehungen) und
- Vermeidungs- und Verteidigungsstrategien (z.B. Rückzug oder ethnozentrisches Verhalten).

Die weitere Ergebnisanalyse ergab, dass die meisten Expatriates *Verteidigungsstrategien* anwendeten, gefolgt von *Lernstrategien* und *aufgabenorientierten Strategien*. Außerdem konnte Stahl länderspezifische Schwerpunkte ausmachen: Während deutsche Expatriates in den USA eher handlungs- und aufgabenorientierte Strategien anwendeten, resignierten ihre

Kollegen in Japan häufiger und wiesen eine geringere Anpassung auf. Stahl schlussfolgert, dass Expatriates, die mit starken Kultur- und Sprachunterschieden zu kämpfen haben, vermehrt Strategien anwenden, die die direkten Folgen des Stresses reduzieren, sich aber langfristig negativ auf die Anpassung im Gastland auswirken. Insgesamt hält Stahl fest: Effektive Expatriates haben eine stärkere Tendenz, auftretende Schwierigkeiten offensiv anzugehen und Konflikte direkt zu lösen, statt die auszusitzen, die Kultur kennen zu lernen, sich anzupassen, Beziehungen aufzubauen, statt sich auf die Besonderheiten der eigenen Kultur zurückzuziehen. Sie arbeiten mit positiven Verstärkern, die sie bewusst einsetzen und, falls ihre präferierten Verstärker nicht verfügbar sind, bewusst *ersetzen*, sich also neue Verstärkungen suchen.

Aus seinen Forschungen leitete Selmer (1999) Empfehlungen für Unternehmen und andere entsendende Organisationen ab, die bei der Gestaltung des Entsendungsprozesses berücksichtigt werden sollten und Expatriates dabei helfen, positive Coping-Strategien anzuwenden. Er fordert, dass vor allem die Kontaktaufnahme mit Einheimischen forciert werden sollte. Gerade in den ersten Tagen ihres Einsatzes sollen Expatriates nicht entmutigt, sondern von Gast- und entsendender Organisation unterstützt werden.

4.2 Problematik bisheriger Ansätze zum Auslandserfolg

Selbst wenn man sich darauf einigen kann, welche Variable in welchem Ausmaß für die Definition eines Auslandserfolges herangezogen werden soll, bleibt noch die Frage einer vernünftigen Messung: Wer sollte eine solche Beurteilung vornehmen, wann ist sie angebracht und wie soll sie erfolgen?

Objektive Beurteilungskriterien zur Leistungsbewertung fehlen weitgehend (Scherer, 1995) und sind aufgrund der geringen Vergleichbarkeit der Aufgaben, der unterschiedlichen Umweltbedingungen und der organisationsinternen Verflechtung kaum zu ermitteln (Pausenberger & Roth, 1997). Arbeitsergebnisse sind nicht immer mit einzelnen Leistungen in Zusammenhang zu bringen und können durch ganz unterschiedliche Faktoren beeinflusst werden. Selbsteinschätzungen der Leistung weichen oft erheblich von Fremdbeurteilungen ab (Stahl, 1995) und bergen die Gefahr von Beschönigungen (Deller, 1997), vor allem, wenn die weitere berufliche Entwicklung davon abhängig gemacht wird. Fremdbeurteilungen schließlich sind kaum möglich; schließlich stehen - bedingt durch die Entfernung - nicht immer adäquate Personen zur Verfügung. Vor allem kleine Organisationen entsenden nur wenige Mitarbeiter ins Ausland und haben entsprechend Schwierigkeiten, geeignete Personen für die Beurteilung zu finden (Delfs, Heidemann & Steckhan, 2007).

Auch über den geeigneten Zeitpunkt einer Erfolgsmessung herrscht Diskussionsbedarf, da er abhängig von den Zielen des Auslandsaufenthaltes ist. Noch im Ausland betrachten Expatriates ihren Aufenthalt als großen Erfolg und brennen darauf, ihre neuen Erkenntnisse im Heimatland anzubringen. Kehren sie dann zurück, werden sie durch die vielfältigen Schwierigkeiten und das Desinteresse von Kollegen und Angehörigen jedoch schnell wieder ernüchtert. In einigen Fällen erweisen sich die eigenen Ziele der beruflichen Weiterentwicklung trotz gegenteiliger Versprechungen als nicht realisiert (Müller, 1991; Steinmann & Kumar, 1984). Andererseits können sich auch für das Unternehmen konkrete Zielerreichungen, wie z.B. Umsatzsteigerungen oder Aufbau neuer Kontakte, erst langfristig manifestieren.

Zur Messung der Anpassung stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung, das Konstrukt ist gut definiert (Aycan, 1997; Kraimer, Wayne & Jaworski, 2001). Umstritten ist aber, wie bereits dargestellt, das Ausmaß, in dem eine Anpassung erreicht werden soll. Auch hier ergeben sich Schwierigkeiten in Abhängigkeit vom Messzeitpunkt: Die Anpassung sollte während des Auslandsaufenthaltes hoch sein, darf gegen Ende nicht mehr zu stark ausgeprägt sein, um die Reintegration nicht zu gefährden (Thomas, 1995; Trompenaars, 1993). Aber wie soll sie nach dem Auslandsaufenthalt ausgeprägt sein, wenn der Gesamterfolg der Entsendung erst dann ermittelt wird?

Für die Messung des Entsendungserfolges werden also Variablen benötigt, die über den gesamten Entsendungszeitraum des Expatriates eine Rolle spielen und dabei die Problembereiche der verschiedenen Akteure berücksichtigen (vgl. Kap. 1). Eingeführt wird deshalb im Folgenden ein Vorschlag für die Ermittlung des Entsendungserfolgs anhand von vier Kriterien: Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment zur entsendenden Organisation und Einstellung zum Gastland.

4.3 Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland als Indikatoren für den Erfolg von Auslandsaufenthalten

Schröder (1995) führt an, dass sich Erfolgsindikatoren wie soziale Beziehungen zu Gastlandangehörigen oder die Qualität der Aufgabenerfüllung im Laufe der Zeit verändern können und von den Expatriates nicht unbedingt über den gesamten Entsendungsverlauf als befriedigend erlebt werden. So kann es, wie bereits beschrieben, zu Beginn der Entsendung hilfreich sein, verstärkt Kontakte mit anderen Expatriates aufzusuchen, um die Fremdheit der Umgebung zu reduzieren (Mendenhall & Oddou, 1986). In späteren Entsendungsphasen kann

eine solche Einschränkung der Kontakte die Anpassung dagegen reduzieren, bei der Rückkehr wiederum den Abschiedsschmerz verringern (Brislin, 1981; Fontaine, 1986; Kim, 1987). Abhängig vom Zeitpunkt der Entsendung gewinnt also die Qualität der Beziehungen zu Gastlandangehörigen eine andere Funktionalität. Solche Beobachtungen sprechen für die Einführung eines Messmodells, das die subjektive Zufriedenheit mit dem Leben im Gastland in den Vordergrund stellt.

Die in Kapitel 1 vorgestellte Systematik zur Gliederung von Entsendungen hat gezeigt, dass neben dem Expatriate auch seine Familie und die entsendende Organisation relevante Akteure des Entsendungsprozesses sind, zudem Problembereiche aus dem privaten Umfeld, dem Arbeitsleben und dem Kontakt mit der fremden Kultur berücksichtigt werden müssen. Zusammengestellt wurde deshalb für die vorliegende Arbeit eine Kombination von Kriterien, welche die verschiedenen Aspekte in der subjektiven Wahrnehmung des Expatriates abbildet: Die Lebenszufriedenheit gibt an, wie zufrieden der Expatriate mit der Gesamtheit seiner Lebensbedingungen wie der Abbildung der privaten Situation im Gastland ist, die Arbeitszufriedenheit spiegelt die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen insgesamt wider, die Ausprägung des Commitments zeugt von der Zufriedenheit mit den Leistungen der entsendenden Organisation und die Einstellung zum Gastland beschreibt den Eindruck, den der Expatriate von Gastland und Gastlandangehörigen hat. Alle Kriterien können über den gesamten Entsendungszeitraum hinweg relevant sein: Die Lebenssituation des Expatriate und seiner Angehörigen sollte so gestaltet werden, dass alle Beteiligten nicht nur vor der Ausreise, sondern auch während des Aufenthaltes und nach der Rückkehr zufrieden damit sind. Ebenso sollten die Arbeitsbedingungen und Einsatzfelder des Expatriates in allen Entsendungsphasen den Anforderungen entsprechen, zumal solche Faktoren für Expatriates als Motiv für die Zustimmung zum Auslandsaufenthalt sind (Bittner, 1996; Hieronymi et al., 2003). Entsprechend sollten Lebens- und Arbeitszufriedenheit über den gesamten Entsendungszeitraum konstant hohe Werte aufweisen. Darüber hinaus soll die entsendende Organisation daran interessiert sein, das Commitment der Expatriates über den gesamten Zeitpunkt auf einem hohen Niveau zu halten, soll er doch während des Aufenthaltes die entsendende Organisation repräsentieren und im Anschluss im Profit-Bereich der entsendenden Organisation sein Wissen zur Verfügung stellen bzw. im Non-Profit-Bereich zur Bildungsarbeit beitragen (z.B. DED, 2006a, 2006b). Die Einstellung zum Gastland schließlich sollte ebenfalls über den gesamten Entsendungszeitraum positiv sein. Eine Ablehnung bereits vor Beginn des Engagements kann keine geeignete Basis für den Auslandsaufenthalt sein; aber auch nach Ende der Entsendung kann eine positive Einstellung

des Expatriates dazu beitragen, die geknüpften Kontakte besser auszunutzen bzw. die Bildungsarbeit zu verbessern.

Im folgenden wird die Auswahl der bereits beschriebenen Konstrukte durch Ergebnisse bisheriger Studien gestützt.

Lebenszufriedenheit

Der Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit und dem Gelingen des Auslandsaufenthaltes zeigt sich zum Beispiel in der Diskussion um das Konzept des Kulturschocks zu Beginn des Auslandsaufenthaltes. Oberg (1960) und andere Autoren (u.a. Grove & Tobiörn, 1985; Gullahorn & Gullahorn, 1963; Hauptert & Schnettler, 1999; Lysgaard, 1955) beschreiben den kurvigen Verlauf des subjektiven Wohlbefindens nach Beginn des Auslandseinsatzes. Der Expatriate erlebt zunächst eine Phase der Euphorie, in der die neuen Lebensumstände spannend und herausfordernd erscheinen. Es erfolgt eine Krise, in der der Expatriate mit der neuen Lebenssituation unzufrieden ist und teilweise erhebliche Einschränkungen erlebt, bevor eine anschließende Erholung das ursprüngliche Ausgangsniveau der Lebenszufriedenheit wieder herstellt (vgl. Kap. 3.2).

In weiteren Studien konnten Zusammenhänge zwischen der Lebenszufriedenheit und anderen Indikatoren für den Auslandserfolg nachgewiesen werden: Shaffer und Harrison (2001) berichten beispielsweise, dass der Umzug in die weniger strukturierte Umgebung, die eine Menge an Umstellungen und verstärkt Interaktion mit fremden Menschen erfordert, sich negativ auf die Lebenszufriedenheit (*nonwork-satisfaction*) auswirkt. Black und Gregerson (1990) konnten eine signifikante negative Beziehungen zwischen der Absicht, in naher Zukunft das Land zu verlassen und der Zufriedenheit mit den Lebensbedingungen insgesamt feststellen; Birdseye und Hill (1995) zeigten einen Zusammenhag zwischen der Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der fremden Umgebung und der Abbruchintention.

Nach Dössel (1999) variiert die individuelle Lebenszufriedenheit über die Lebensspanne und wird sowohl von den objektiven Lebensbedingungen als auch von deren Wahrnehmung und Bedeutsamkeit determiniert: Sind die Lebensbedingungen positiv oder werden zumindest so wahrgenommen, ist die Lebensqualität hoch. Bullinger und Ravens-Sieberer (1995) beschreiben die Faktoren, die in internationaler Übereinstimmung zur Bestimmung der Lebensqualität herangezogen werden. Mit einzubeziehen sind dabei die körperliche Verfassung, das psychische Befinden, die sozialen Beziehungen sowie die funktionale Kompetenz, verstanden als Fähigkeit, Rollenanforderungen im Alltag gerecht zu werden.

Auch Rudinger, Rietz und Schiffhorst (1997) identifizieren in ihren Forschungen mehrere Determinanten für die Lebenszufriedenheit - neben der sozio-ökonomischen Situation und der Gesundheit spielen auch Persönlichkeitseigenschaften und kognitive Komponenten eine Rolle. Diese werden durch demografische Variablen wie Schulbildung, Geschlecht und Familienstand erweitert.

Diesen Faktoren wird auch die Definition der Lebenszufriedenheit durch Angermeyer, Kilian und Matschinger (2000) gerecht. Die Autoren definieren die Lebensqualität als „die individuelle Wahrnehmung der eigenen Lebenssituation im Kontext der jeweiligen Kultur und des jeweiligen Wertesystems und in bezug auf die eigenen Ziele, Erwartungen, Beurteilungsmaßstäbe und Interessen“ (S. 10). Auf Basis dieser Definition wurde im Auftrag der WHO ein Fragebogen zur Erfassung der gesundheitsbezogenen Lebenszufriedenheit entwickelt, der von Angermeyer, Kilian und Matschinger (2000) ins Deutsche übertragen wurde. Der WHOQOL-100 beschreibt die Zufriedenheit in sechs verschiedenen Dimensionen: physische Befindlichkeit, psychisches Wohlbefinden, Unabhängigkeit, soziale Beziehungen, Umwelt und Religion/persönliche Überzeugungen.

Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit von Auslandsmitarbeitern gilt als Indikator für ihre Leistungsfähigkeit und den Entsendungserfolg, ähnlich wie bei Mitarbeitern im Inland (Matiaske, 1999; Vroom, 1964). Tett und Mayer (1993) konnten darüber hinaus den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Kündigungsbereitschaft bei Auslandsmitarbeitern nachweisen. Die Arbeiten zur Arbeitszufriedenheit sind geprägt von den Theorien, die sich seit der Mitte der 1950er Jahre entwickelt haben, als Herzberg, Mausner, Peterson und Capwell (1957) Determinanten für die Entstehung von Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit identifizierten, Lawler (1973) darauf folgend die Bedeutung der Erwartungen und der ausstehenden Belohnungen beschrieb und Hackman und Oldham (1976) schließlich die Wahrnehmung verschiedener Jobcharakteristika als ausschlaggebend für die Bedeutung der Arbeitszufriedenheit einführten. Forschungen in neuen Paradigmen sind kaum zu finden (Matiaske, 1999); diskutiert werden nach wie vor die Bedeutung der Komplexität und Ganzheitlichkeit der Arbeit, die Anzahl der täglichen Kontakte und der bei der Arbeit entstehende Zeitdruck (Semmer, Zapf & Dunckel, 1995).

Weinert (1998) berichtet von fünf Faktoren, die für das Stresserleben und die Arbeitszufriedenheit relevant sind: Neben der *physischen Umwelt* (Licht, Lärm und Temperatur, Geruchsbelästigungen) sind Determinanten der *Arbeitsorganisation* wie

Rollenkonflikte oder Überlastung auf der individuellen Ebene, die *Beziehungen zu Vorgesetzten und Kollegen* auf der Gruppenebene sowie *organisationsbedingte Entscheidungen* wie Managementstil, Aufgaben- und Rollenanforderungen von Einfluss. Darüber hinaus lässt sich der Arbeitsplatz eines Menschen nicht losgelöst von seiner *sonstigen Umwelt* betrachten, so dass auch Faktoren wie familiärer Stress, wirtschaftliche Unsicherheit und geringe Lebensqualität Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter belasten können. Für Expatriates konnten Hagedorn, Heidemann und Rietz (2004) diesen letzten Faktor nicht verifizieren - weder die umgebende Kultur noch die Zufriedenheit insgesamt wiesen Zusammenhänge mit der Entwicklung der Arbeitszufriedenheit auf. Solche unterschiedlichen Befunde lassen sich gegebenenfalls mit der von Mishra, Das, Mishra und Dash (1989) betonten Passung zwischen kulturellen Einflüssen, personalen Faktoren und der Arbeitsstruktur erklären, die nach ihren Angaben für die Entstehung von Stress am Arbeitsplatz verantwortlich ist.

Die Bedeutung anderer Determinanten für die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit konnte jedoch auch für Expatriates bestätigt werden. Naumann, Widmier und Jackson (2000) zufolge hängen die wahrgenommene Wichtigkeit der Aufgabe und die Autonomie bei der Arbeit direkt mit der Arbeitszufriedenheit zusammen, außerdem die realistische Information über alle Bedingungen des Auslandsaufenthaltes. Das lässt für den Auslandsaufenthalt eine höhere Arbeitszufriedenheit erwarten, stellten Bittner und Reisch (1996) in einer Untersuchung zum Vergleich der Anforderungen an Auslands- und Inlandsmanager doch fest, dass Auslandstätigkeiten in der Regel ein weiteres Aufgabenspektrum beinhalten als Inlandstätigkeiten und die Auslandstätigkeit durch einen Zuwachs an Verantwortung gekennzeichnet ist, außerdem durch hohe Intransparenz und gesteigerte Komplexität.

Auch bei Hagedorn, Heidemann und Rietz (2004) erwies sich im Urteil der Expatriates die eindeutige Definition von Position und Aufgabe als maßgeblich für die Entstehung der Arbeitszufriedenheit. Gleichermäßen bedeutend waren der Kontakt zum Stammhaus und die Beteiligung an der internen Kommunikation sowie die Vermittlung eines Mentors im Stammhaus. Wie die Darstellung der Determinanten der Arbeitszufriedenheit zeigte, lässt sich deren Ausprägung auch im Ausland verhältnismäßig gut von der entsendenden Organisation beeinflussen (Bhuiyan & Al-Jabri, 1996; Lee & Mowday, 1987; Naumann, 1993b). Gleiches gilt auch für das im folgenden Abschnitt vorgestellte Commitment.

Commitment

Cullen, Johnson und Sakano (2000) zählen neben der Arbeitszufriedenheit auch das Commitment zu den Faktoren, ohne die verschiedene mit der Auslandsentsendung verbundenen Ziele möglicherweise nur eingeschränkt erreicht werden können. Während der Entsendung entstehen immer wieder Situationen, die im vorhinein vertraglich nicht geregelt werden konnten, in denen aber dennoch Entscheidungen getroffen werden müssen, so dass Zusammengehörigkeitsgefühl und Vertrauen in hohem Maße gegeben sein müssen. Zudem sind durch die unterschiedlichen aufeinandertreffenden (Unternehmens-)Kulturen Missverständnisse und Konflikte vorprogrammiert (Schein, 1995).

Das Commitment beschreibt die Bereitschaft des Arbeitnehmers, entweder die Beziehung zum Arbeitgeber in positiver Weise fortzusetzen oder bei nur geringer Ausprägung den Arbeitgeber zu wechseln (Cullen, Johnson & Sakano, 2000). Dabei konnten verschiedene Facetten identifiziert werden (Allen & Meyer, 1990; Jaros, Jermier, Koehler & Sincich, 1993; Meyer & Allen, 1991): Auf der *affektiven* Ebene spielen für die Entstehung des Commitments Gefühle wie die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber und das Zugehörigkeitsgefühl eine Rolle. Darüber hinaus werden vom Mitarbeiter aber auch die persönlichen Verluste im Falle einer Kündigung beim Aufbau einer Bindung an das Unternehmen betrachtet. Hierzu gehören auch die Zufriedenheit mit der Bezahlung und den Aufstiegsmöglichkeiten (*kalkulatorisches* Commitment), so bei Hagedorn, Heidemann und Rietz (2004) als maßgebliche Faktoren des Commitments insgesamt während des Auslandsaufenthaltes herausgestellt. Die Identifikation und das Ausmaß der Internalisierung der firmenspezifischen Werte und Ziele beeinflussen die Entwicklung des *normativen* Commitments.

Cullen, Johnson und Sakano (2000) zufolge sollten bei der Ermittlung des Commitments nicht nur die generelle Beziehung zur entsendenden Organisation, sondern auch die dyadische Beziehung zum Vorgesetzten und die individuelle Kommunikation betrachtet werden. Analysen legen nahe, dass Commitment und Vertrauen in Interaktion der beiden Partner entstehen und einander wechselseitig verstärken bzw. beeinträchtigen. Tett und Mayer (1993) konnten zeigen, dass Arbeitszufriedenheit und Commitment gegenüber der Organisation direkte Bedingungen für die Bereitschaft sind, die Arbeit fortzuführen bzw. zu kündigen; dabei wird der affektiven Bindung an das Unternehmen der größte Einfluss zugesprochen. Gregersen und Black (1990) sowie Naumann (1993a) konnten diese Beziehungen auch für Auslandsmitarbeiter aufzeichnen. Für eine langfristig positive Beziehung zum Arbeitgeber oder der entsendenden Organisation ist demnach das Commitment maßgeblich.

Einstellung zum Gastland

Die Erfolgsdefinitionen von Ruben und Kealey (1979) sowie Caligiuri (1997) beinhalten als kulturelle Komponente neben der Anpassung die Güte der Beziehungen zu den Gastlandangehörigen bzw. die Neigung, das Gastland in absehbarer Zeit zu verlassen. Keiner dieser Faktoren kann aber über den gesamten Entsendungsverlauf abgebildet werden, so dass in der vorliegenden Arbeit, basierend auf den Ergebnissen von Hagedorn, Heidemann und Rietz (2004), die Einstellung zum Gastland als zusätzlicher Indikator für den Auslandserfolg ausgewählt wurde. Mit dem Item „Ich lebe gerne in meinem Gastland“ wurde der affektiven Komponente der Einstellung Rechnung getragen, das Item „Die Sitten und Gebräuche der Menschen in meinem Gastland kann ich akzeptieren“ bildete die kognitiven Aspekte ab. Darüber hinaus wurde die grundsätzliche Übereinstimmung zwischen der Lebensweise der Allgemeinbevölkerung im Gastland und den eigenen Werten geprüft.

Eingeführt wurden die Faktoren Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland als Indikatoren für den Entsendungserfolg. Die Variablen weisen nicht nur augenscheinliche Eignung auf, sondern es finden sich, wie weiter oben dargestellt, auch in der wissenschaftlichen Literatur Hinweise auf ihre Bedeutung. In der vorliegenden Arbeit wurden sie als Kriterien definiert, mit denen die Maßnahmen aus den Phasen des Entsendungsprozesses (Auswahl, Vorbereitung, Betreuung vor Ort und Reintegration als Evaluationsgegenstand) in Verbindung gebracht werden.

Ob die Faktoren allerdings wirklich geeignet sind, den Erfolg von Expatriates im Ausland zu messen, sei dahingestellt und wird in dieser Arbeit nur am Rande betrachtet. Die Ziele der entsendenden Organisation beispielsweise werden in der Zusammenstellung der Variablen vernachlässigt, ebenso die direkte Erfassung der Zufriedenheit der begleitenden Partnerin oder der Auslandsmitarbeiter.

Dass neben dieser Sammlung von Indikatoren für den Entsendungserfolg auch andere Kriterien gelten können, zeigen die folgenden Abschnitte: Vorgestellt wird die Bedeutung, die dem Auslandsaufenthalt für die Entwicklung von Eigenschaften, Soft Skills und Kompetenzen beigemessen wird. Außerdem werden mögliche Gründe betrachtet, aus denen dem Auslandsaufenthalt Veränderungspotenzial zugeschrieben wird.

4.4 Entwicklung von Eigenschaften, Soft Skills und Kompetenzen als Ziel des Auslandsaufenthaltes

Im Gegensatz zu den bisher dargestellten Ansätzen zur Definition des Entsendungserfolgs wählen Engelhard und Hein (1996) einen pragmatischeren Ansatz: Ein Erfolg ist der Auslandsaufenthalt dann, wenn die mit dem Auslandseinsatz verbundenen Ziele des Expatriates einerseits und der entsendenden Organisation andererseits gleichermaßen erreicht werden. Eine solche Definition erfordert die Wahl eines Beurteilungszeitpunktes für die Zielerreichung, der beiden Ansichten gerecht wird. Im Rahmen eines Zielvereinbarungsgesprächs sollen die beiden Partner vor Beginn des Auslandsaufenthaltes einander über die Absichten des Auslandsaufenthaltes berichten und Zielerreichungskriterien festlegen. Zu den gängigsten Zielen des Aufenthaltes zählen auf Seite der entsendenden Organisation neben den direkt mit der Aufgabe in Zusammenhang stehenden Zielen Know-how-Transfer und Durchsetzung einer einheitlichen Unternehmenspolitik; Expatriates erwarten einen Karrierevorteil und die Übernahme größerer Verantwortung während des Auslandsaufenthaltes (Bittner, 1996; Wirth, 1992).

Darüber hinaus ist auf beiden Seiten aber auch die Entwicklung von Kompetenzen und Persönlichkeit ein maßgebliches Ziel der Entsendung: So nannten 37,0% der in einer Untersuchung von Wirth (1992) befragten deutschen Unternehmen mit internationalem Engagement die Entwicklung eines Reservoirs an auslandserfahrenen Mitarbeitern als maßgebliches Ziel ihrer Entsendungspolitik, und auch Welge und Holtbrügge (2001) konnten die Personalentwicklung als Ziel der Entsendung deutscher Mitarbeiter ins Ausland identifizieren. Eine solche Kompetenzerweiterung wird darüber hinaus auch von den Expatriates selbst angestrebt: Bittner und Reisch (1996) verweisen darauf, dass die Verbesserung der Qualifikationen zu den vornehmlichen Zielen eines Entsendungskandidaten gehört, der einer Auslandsentsendung zustimmt. Ebenso konnten Hieronymi et al. (2003) zeigen, dass die Entwicklung der Fähigkeiten zu den direkten Vorteilen zählen, die Expatriates mit ihrer Arbeit im Ausland verbunden sehen. Stahl et al. (2000) berichten, dass der Personalentwicklungsaspekt von Auslandsentsendungen in Unternehmen mehr und mehr an Bedeutung gewinnt. Da die Anzahl auslandsinteressierter Mitarbeiter relativ gering ist, die Unternehmen aber mit der Notwendigkeit konfrontiert sind, sich an die dynamische Veränderung der Märkte anzupassen, entwickelt sich die Personalentwicklung zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor (Müller, 1996). Die Planung internationaler Laufbahnen wird in Unternehmen hauptsächlich mit dem Ziel eingesetzt, qualifizierte und motivierte Fach- und Führungskräfte zur Verfügung zu haben, die es erlauben, im Laufe der

Geschäftsentwicklung entstehende Vakanzen gut zu besetzen (Weber, Festing, Dowling & Schuler, 1998). Diesem Ansatz liegt die Vorstellung zugrunde, dass neue Aufgaben sinnvoll auf die zuvor erworbenen Kompetenzen aufbauen, ein Mitarbeiter, der von einem Auslandseinsatz zurückkehrt, also auch weiterhin im international agierenden Unternehmensbereich eingesetzt wird.

Allerdings ist die Entsendungspraxis der Unternehmen diesem Ziel häufig nicht sonderlich zuträglich: Viele Auslandsentsendungen erfolgen ad hoc und ohne Einbindung in die berufliche Laufbahnplanung, so dass die im Ausland erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nach der Rückkehr weitgehend ungenutzt bleiben und daher Schwierigkeiten in der Reintegration vorprogrammiert sind (Adler, 1997; Kühlmann, 2000). Tung und Miller (1990) konnten in einer Studie zeigen, dass mehr als 90,0% der Führungskräfte global agierender Firmen angeben, internationale Erfahrungen spielten bei ihren Personalentscheidungen keine Rolle für Beförderungen ins obere Management. Auch Auslandskandidaten und Entsendete betrachten die fördernde Wirkung des Auslandseinsatzes eher skeptisch (Black, Gregersen, Mendenhall & Stroh, 1999). Stahl et al. (2000) bestätigen diesen Eindruck: 90,0% der befragten Auslandsmitarbeiter verschiedener Unternehmen erwarteten, durch den Auslandseinsatz ihre Karrierechancen auf dem Arbeitsmarkt zu steigern, aber nur 59,0% waren überzeugt, dass sich auch im eigenen Unternehmen die Aufstiegsmöglichkeiten dadurch verbessern.

Befunde aus der Forschung mit zurückgekehrten Expatriates zeigen außerdem, dass die entwickelten Fähigkeiten nur in wenigen Fällen genutzt werden. Müller (1991) berichtet, dass sich bei nur knapp der Hälfte der Rückkehrer die Hoffnung auf eine Verbesserung der beruflichen Situation erfüllt hat. Ähnliche Ergebnisse zeigten sich auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt: Black und Gregersen (1999) zufolge hat ca. ein Drittel der Expatriates drei Monate nach der Rückkehr nur an zeitlich begrenzten Aufgaben gearbeitet, mehr als 75,0% fühlen sich in ihrem neuen Posten gegenüber dem vorherigen Job degradiert und 61,0% geben an, sie könnten ihre international erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse nicht nutzen. Hirsch (1996) weist darauf hin, dass Auslandserfahrung auf dem Arbeitsmarkt zwar einen unschätzbaren Vorteil darstellt, dieser aber häufig vom eigenen Unternehmen nicht genutzt wird.

Auch im Non-Profit-Bereich wird diese Tendenz bestätigt. Im Rahmen einer Evaluation des Heinz Nixdorf Programms durch den Veranstalter InWent, das Berufseinsteigern einen ca. achtmonatigen Aufenthalt in Asien ermöglicht, zeigte sich auf der einen Seite, dass zwar eine Vielzahl der Absolventen des Programms relativ problemlos eine Stelle erhielt, die

Personalchefs aber der Auskunft der Teilnehmer zufolge den speziellen Kenntnissen über das Gastland und den Sprachkenntnissen nur wenig Bedeutung beimessen (InWEnt, 2004). 54,0% der Stipendiaten waren der Ansicht, dass der Arbeitgeber mehr Nutzen aus ihren speziellen Kenntnissen ziehen könnte.

Um aber das Konzept der Veränderung genauer zu begreifen, werden im Folgenden die Begriffe der *Stabilität* und *Variabilität* vorgestellt und der Auslandseinsatz als Auslöser für Veränderungen von Personen diskutiert.

4.4.1 Variabilität und Stabilität von Personen

Die Veränderung von Personen über die Lebensspanne ist Forschungsgegenstand der Entwicklungspsychologie und wird dort unter verschiedenen Gesichtspunkten diskutiert (Montada, 1995; Oerter & Montada, 1998). Warum sind beispielsweise Eigenschaften unter bestimmten Bedingungen stabil und verändern sich unter anderen Umständen? Oder warum entstehen diesbezüglich intra- und interindividuelle Unterschiede? Unbestritten ist die Kombination aus internen und externen Bedingungen, die auf die Entwicklung der Person wirken. Neben Prozessen wie der Sozialisation und Reifung gehören auch die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben und der Umgang mit Problemen und Krisen zu den Modellvorstellungen, die zur Klärung der Fragen herangezogen werden. Zunächst werden jedoch die Begriffe der Stabilität und Variabilität genauer betrachtet.

In der psychologischen Forschungsliteratur werden unterschiedliche Stabilitätskonzepte beschrieben, die parallel nebeneinander stehen und in verschiedenen Bezugsrahmen gelten. Oerter und Montada (1998) verwenden den Begriff der *Stabilität* oder *Kontinuität* für die Beschreibung verschiedener Sachverhalte: (1) für den Erhalt individueller Unterschiede, (2) für den geordneten Aufbau aufeinanderfolgender Schritte und (3) für die Erklärung interindividuell unterschiedlicher Entwicklungsverläufe aus bereits vorgegebenen interindividuellen Unterschieden. Damit wird die Kontinuität als langfristige Wirksamkeit von Dispositionen, Kompetenzen und Selbstkonzept dargestellt, welche die weitere Entwicklung einer Person beeinflussen, und ist somit vorwiegend als Erklärungsmodell für die Entwicklung interindividueller Unterschiede zu verstehen.

Kagan (1980) differenziert unter Bezugnahme auf methodische Aspekte die *absolute* von der *normativen Stabilität*. Die absolute Stabilität ist dann gegeben, wenn zwischen zwei Messungen keine Veränderungen identifiziert werden können, während die normative Stabilität oder *Positionsstabilität* dann auftritt, wenn die Position der Individuen innerhalb

einer Gruppe (z.B. Alterskohorte) unverändert bleibt. Kagan gibt zu bedenken, dass das Auftreten von Stabilität auch auf Messfehler zurückzuführen sein kann: So kann das Messinstrument ungeeignet sein oder die Messeinheiten zu groß gewählt worden sein, wenn beispielsweise nur zwischen „vorhanden“ und „nicht vorhanden“ in Bezug auf ein stärker zu differenzierendes Merkmal gewählt wurde.

Mortimer, Finch und Kumka (1982) unterscheiden vier unterschiedliche Arten der Stabilität über die Zeit:

- Die *Strukturelle Stabilität* beschreibt die Zusammensetzung einer Variable. Betrachtet man beispielsweise aggressives Verhalten bei Kindern, müssen in unterschiedlichen Lebensphasen verschiedene Verhaltensweisen herangezogen werden, um das Konzept zu beschreiben. Schaubroeck und Green (1989) verweisen darauf, dass sich auch Konstrukte wie zum Beispiel *Arbeitszufriedenheit* im Laufe eines Arbeitslebens in ihrer Zusammensetzung verändern können. Als Kriterium für die Stabilität einer Variable kann dementsprechend die Stabilität ihrer Faktorenstruktur angenommen werden.
- *Normative Stabilität* bedeutet die Kontinuität von individuellen Rängen oder Unterschieden (Kagan, 1980), die in der Regel anhand von Korrelationen zwischen verschiedenen Variablen festgestellt wird. Dabei bedeutet eine hohe Korrelation, dass die relative Position der Person gleichgeblieben ist, während eine geringe Korrelation für Veränderungen der relativen Position der Person über die Zeit spricht.
- *Ipsative Stabilität* liegt dann vor, wenn im Verlauf der betrachteten Zeit intraindividuelle Veränderungen weder in Bezug auf die Ausprägung der Variable noch in der relativen Position der Variablen zueinander stattgefunden haben. So kann man beispielsweise feststellen, dass eine Person zwar weniger belastbar geworden ist als zu einem früheren Zeitpunkt, die Belastbarkeit aber immer noch ebenso viel stärker ausgeprägt ist als der Neurotizismus der Person.
- Die *Stabilität des Levels* schließlich bezieht sich auf die Stabilität der Ausprägung einer Variable über die Zeit (Baltes & Nesselroade, 1973). Gemessen wird die Veränderung in Gruppenmittelwerten oder die Veränderung eines intrapersonellen Wertes, wie beispielsweise des IQ. Wie auch die normative Stabilität geht die Stabilität des Levels von einer strukturellen Invarianz der Variablen aus.

Golembiewski, Billingsley und Yeager (1976) ermittelten in Abhängigkeit von den in Untersuchungen eingesetzten Messinstrumenten und den zugrunde liegenden Variablen drei Arten der Stabilität: Eine *Alpha-Stabilität* wird dann gemessen, wenn sie mit einem vollständig kalibrierten Messinstrument festgestellt wurde, zum Beispiel einer Waage.

Weniger gut messbare Konstrukte unterliegen der *Beta-Stabilität*. So kann eine Person aufgrund von Reifungs- oder Lernprozessen etwas anders wahrnehmen als zu einem vorherigen Zeitpunkt, obwohl der Sachverhalt sich eigentlich nicht geändert hat. Von *Gamma-Stabilität* ist dann die Rede, wenn die Veränderung, die jemand auf einer instabilen Dimension durchlaufen hat, sehr groß ist. Conley (1984a) unterscheidet die *transsituative Stabilität* (Konsistenz) als Gleichheit oder Ähnlichkeit des Verhaltens in unterschiedlichen Situationen von der *temporalen Stabilität* als Gleichheit oder Ähnlichkeit des Verhaltens über die Zeit.

Wie stabil sind Personen?

Dass Menschen im Verlauf ihres Lebens Dinge hinzulernen, andere dafür verlernen und so ihre Kompetenzen und Fähigkeiten Veränderungen unterworfen sind, lässt schon die Alltagsbeobachtung feststellen. Ursachen für solche Veränderungen können nicht alleine der Kultur oder der Biologie zugeschrieben werden, sondern sie sind das Ergebnis variierender und interagierender Systeme innerhalb des Lebenskontextes von Personen (Staudinger & Lindenberger, 2003). Während sich im Laufe des Lebens die Möglichkeiten der biologischen Entwicklung reduzieren, gewinnen die kulturbedingten Entwicklungsmöglichkeiten fortschreitend an Bedeutung.

Determiniert wird die Entwicklung zudem durch die Bedingungen und Restriktionen, aber auch Gelegenheiten, welche sich im Laufe des Lebens aus diesen Bedingungen ergeben (Lerner, Dowling & Roth, 2003), Brandstädter und Lerner (1999) sprechen von den *developmental hazards*. Die biologische Entwicklung während der ersten Lebensjahre beispielsweise ist eine Bedingung für den Verlauf der Entwicklung in den folgenden Jahren. Jede beobachtete Entwicklung kann schließlich nur als eine der möglichen Manifestationen betrachtet werden, von denen in anderen Konstellationen fast unendlich viele andere möglich gewesen wären.

Brandstädter (1998) vertritt den Ansatz, dass Individuen nicht nur Produkt, sondern auch aktive Produzenten ihrer Entwicklung sind. Indem sie handeln und die Ergebnisse ihrer Handlungen erfahren, konstruieren Menschen „Arbeitsmodelle“ ihres Selbst und ihrer Umwelt, die wiederum die folgenden Handlungen beeinflussen und damit den Verlauf der weiteren Entwicklung. Wenn man demnach die Frage nach Veränderungen von Personen beantworten will, muss man gleichzeitig betrachten, wie Menschen ihre eigenen Kognitionen, Handlungen und sozialen Interaktionen selbst wahrnehmen. Die Intention, nach der man sich selbst wahrnimmt, und die daraus resultierende Welt bilden, so Brandstädter und Lerner

(1999), einen der wichtigsten Erklärungsansätze in der Entwicklungsforschung. Die Prozesse der intentionalen Selbstentwicklung werden als dialektischer Prozess wahrgenommen: „To the extent that development gradually forms intentionality and the self, intentional action comes to form development. This is a shift only in emphasis, however; the beliefs, values, and goals that guide activities of intentional self-development remain subject to change along historical and ontogenetic dimensions of time.” (Brandstädter & Lerner, 1999, S. xii). Konstrukte wie *Lebensaufgaben*, *Identitätsziele*, *Persönliche Projekte*, *Lebensplanung*, *Lebensthemen*, die ursprünglich aus der Handlungstheorie entnommen sind, haben dazu geführt, dass der *Absicht* und *Intention* in der Entwicklung des Menschen eine größere Rolle zuerkannt werden musste (Bäckman & Dixon, 1992; Cantor & Fleeson, 1991). Normative Vorgaben und Rollenerwartungen, aber auch (altersgebundene) Veränderungen in physischen, materiellen und zeitlichen Ressourcen führen dazu, dass persönliche Ziele und Ansprüche an die Erfüllungen der Lebensaufgaben permanent variiert und angepasst werden. Diese Kultivierung trägt dazu bei, das Selbst mit den normativen Standards und Idealen aus der Umgebung in Übereinstimmung zu bringen. Im Verlauf ihrer eigenen Entwicklung generieren Menschen Intentionen über Intentionen, sie entwickeln also Absichten darüber, bestimmte Handlungen zu einem späteren Zeitpunkt durchführen oder vermeiden zu wollen.

Aber Individuen verändern sich nicht nur gezielt, sondern auch in Folge unkontrollierter Prozesse sowohl im eigenen Handeln als auch durch die Veränderung der normierenden Umgebung kultureller Systeme (Familie, Gesellschaft).

Besonders umstritten ist die Veränderung von Persönlichkeitseigenschaften (*traits*), vor allem im Erwachsenenalter (z.B. Costa & McCrae, 1993; Kogan, 1990; Roberts & Caspi, 2003). Dabei ist die Diskussion Rubin (1981) zufolge häufig von Populismus geprägt, da die Entwicklung von Eigenschaften mit persönlichem Wachstum, Reifungspotenzial und einem positiven Menschenbild in Verbindung gebracht wird. Ist für einige Lebensaufgaben die Annahme einer gewissen Stabilität erforderlich, zum Beispiel wenn man sich auf einen Lebenspartner oder Berufsweg festlegen möchte, ist für andere Aufgaben eine minimale Flexibilität unentbehrlich und in Form von Therapie oder Training nicht nur erwünscht, sondern grundlegende Voraussetzung. Heatherton & Weinberger (1994) zufolge sind auch die verschiedenen Konzepte von Persönlichkeit, Stabilität und Veränderung Ursache für die unklare Befundlage.

Metaanalysen zeigten, dass *traits*, wenn sie in kurzen Zeitabständen gemessen werden, sehr hohe Korrelationen aufweisen, die in größeren Zeitabständen geringer werden (z.B. Conley,

1984a; Crook, 1941; Roberst & DelVecchio, 2000; Schuerger, Zarella & Hotz, 1989). Roberts und Caspi (2003) konnten das Alter als stärksten Prädiktor für die Stabilität von Persönlichkeitseigenschaften identifizieren: Während die Korrelation zwischen zwei Messzeitpunkten in der Kindheit noch bei .31 lag, stieg sie auf .54 während der Collegezeit und auf .74 im höheren Alter. Für das frühe Erwachsenenalter lassen sich dennoch Veränderungen nachweisen: Dudek und Hall (1991), Field und Millsap (1991) sowie Roberts, Helson und Klohnen (2000) befassten sich mit der Veränderung von traits in Gruppen und konnten Veränderungen in Bezug auf die Ausprägung der Mittelwerte feststellen. Jones und Meredith (1996) konnten auch individuelle Veränderungen der Persönlichkeitseigenschaften ausmachen, die in anderen Studien bestätigt und mit bestimmten Erfahrungen in Verbindung gebracht wurden (Pals, 1999; Roberts, 1997; Roberts & Chapman, 2000; Tower & Kasl, 1996).

Eine Langzeitstudie von Howard und Bray (1988), in der Führungskräfte über zwanzig Jahre ihres Berufslebens begleitet wurden, konnte deutliche Veränderungen von Persönlichkeitseigenschaften nachweisen: Während der Ehrgeiz der Untersuchungsteilnehmer deutlich abnahm, stiegen Leistungsmotivation, Interesse an Macht, Anschlussmotivation sowie Feindseligkeit und Autonomiebestreben an. Veränderungen konnten mit der Entwicklung der Karriere in Verbindung gebracht werden.

Siegler (1983) konnte als Ergebnis der „Duke Longitudinal Studies of Psychological Development“ gegenteilige Effekte nachweisen. Durchgeführt wurden zwei Langzeitstudien, die den Altersprozess in der zweiten Lebenshälfte untersuchen. Die Teilnehmer wurden in Kohorten mit jeweils fünf Jahren Altersabstand eingeteilt und zu vier Messzeitpunkten befragt (Siegler, 1983). Betrachtet wurden verschiedene Persönlichkeitsfaktoren (16 PF von Cattell, Saunders & Stice, 1957) sowie Kontrollüberzeugung (Jessor, Graves, Hanson & Jessor, 1968), Selbstkonzept (Back & Guptill, 1966), Leistungsorientierung (Rosen, 1956), Gefühlskontrolle (Bradburn, 1969), eine Checkliste psychosomatischer Beschwerden (Bradburn & Caplovitz, 1965) und die allgemeine Lebenszufriedenheit (Cantrill, 1965). Die Resultate der Studie zeigen, dass die Persönlichkeitseigenschaften innerhalb einer Periode von sechs Jahren zu einer relativ hohen Stabilität tendieren. Vor allem Geschlechtsunterschiede wurden weder durch das Alter noch durch die Einteilung in Kohorten oder im Verlauf der Zeit beeinflusst (Siegler, 1983). Erhebliche Zeiteffekte fanden sich lediglich auf der Dimension *Konkretes vs. Abstraktes Denken*. Ein signifikanter Interaktionseffekt zwischen Zeit und Geschlecht zeigte sich im Bezug auf das Selbstvertrauen: Während Männer im Verlauf der Zeit selbstsicherer wurden, wurden Frauen unsicherer. Ein Kohorteneffekt lies sich auf der

Dimension *Sicherheitsinteresse vs. Veränderungsbereitschaft*“ erkennen, indem Frauen der älteren Kohorte sich als deutlich konservativer erwiesen als Männer, während dieser Unterschied in der jüngeren Kohorte weitgehend aufgehoben war.

Die *Baltimore Longitudinal Study of Aging* (Costa, McCrae & Arenberg, 1983) identifizierte ähnliche Hinweise für die Stabilität der mittels des 16 PF (Cattell, Saunders & Stice, 1957) gemessenen Persönlichkeitseigenschaften. Seit 1958 wurden in der Studie alle zwei Jahre Probanden einer Reihe von medizinischen, kognitiven und psychologischen Tests unterzogen, 1978 wurden erstmals auch Persönlichkeitseigenschaften gemessen. Zeitweise nahmen an der Studie bis zu 969 Personen teil. Festgestellt werden konnte eine Verringerung in den Merkmalen *Sensitivität, Offenheit gegenüber Gefühlen* und *Unkonventionalität*, was von Costa, McCrae und Arenberg (1983) als Abnahme des jugendlichen Idealismus interpretiert wurde.

Auch in der Folge solcher Untersuchungen bleibt unklar, ob Veränderungen von traits während der Lebensspanne nur vereinzelt auftreten oder lediglich schlecht erfasst werden können. Theoretische Ansätze zur Erklärung der verschiedenen Befunde ergeben keine klare Perspektive (Kogan, 1990), da die Vielfalt der möglichen Erklärungsansätze zu unterschiedlichen Implikationen führt. Während psychometrische Modelle zur Persönlichkeit (z.B. Costa & McCrae, 1994) davon ausgehen, dass traits nicht von außen verändert werden können, nehmen kontextuelle Persönlichkeitsmodelle einen großen Umwelteinfluss auf die Persönlichkeitseinwicklung an (Lewis, 1999). Die in Untersuchungen gefundenen Konsistenzen werden dann mit der stabilisierenden Wirkung sozialer Rollen erklärt (Brim, 1965). Entwicklungspsychologen wie Erikson (1950) oder Levinson (1986) hingegen halten Veränderungen der Persönlichkeit aufgrund der zu bewältigenden Lebensaufgaben für unverzichtbar (Phasenmodelle). Dabei kann es zu den Lebensaufgaben gehören, trotz der variierenden Entwicklungsstände (*developmental hazards*) einen stabilen Eindruck zu erwecken (Brandstädter & Lerner, 1999). Auch das durch Normen vorgegebene Lebensmodell führt zu relativ stabilen Ergebnissen.

Roberts und Caspi (2003) skizzieren zusammenfassend folgendes Bild von Persönlichkeitseigenschaften und ihrer Stabilität:

- (1) Persönlichkeitseigenschaften sind, vor allem im Vergleich mit anderen psychologischen Konstrukten, relativ stabile Konstrukte und werden in ihrer Stabilität nur von Messungen aus dem Bereich der Kognition übertroffen (Conley, 1984b).

- (2) Die Konsistenz von Persönlichkeitseigenschaften steigt mit zunehmendem Alter, ist aber nie so hoch, dass man ab einem bestimmten Alter Veränderungen ausschließen könnte.
- (3) Studien, die individuelle und gemittelte Veränderungsfähigkeit betrachten, weisen darauf hin, dass Persönlichkeitsveränderungen auch bis ins hohe Alter noch auftreten können.

Menschen werden demnach als offene Systeme verstanden, die sich manchmal verändern und in anderen Situationen stabil bleiben: „The lifespan perspective comes closest to approximating the empirical picture of personality-trait development in that it specifies quite clearly that people are open systems and that they exhibit both continuity and change in personality throughout the life course.“ (Roberts & Caspi, 2003, S. 185). Bedingt durch Selektion, Optimierung und Kompensation nehmen die Einflüsse der kulturellen und sozialen Umwelt, aber auch der Druck aus den eigenen Intentionen im Laufe der Zeit ab, so dass eine höhere Stabilität der Eigenschaften im Verlauf des Lebens erreicht wird.

Determinanten von Stabilität und Variabilität

Bereits weiter oben wurde deutlich, dass die Gründe für Stabilität und Variabilität der Persönlichkeitseigenschaften eines Menschen auf *innere* und *äußere* Gründe zurückzuführen sind. Dementsprechend finden sich Hinweise auf Determinanten der Stabilität in der Psychologie, aber auch in anderen Wissenschaften, wie der Soziologie oder der Biologie.

Eine der bekanntesten Gründe für die Kontinuität von Persönlichkeitseigenschaften liegt in der Stabilität der Umwelt (Baltes, 1997; Buss, 1987; Ickes, Snyder & Garcia, 1997), wengleich diese Annahme Roberts und Caspi (2003) zufolge nicht formal überprüft wurde. Sameroff (1995) prägte den Begriff *enviromtype* analog zum Genotyp, der den Menschen und seinen Phänotypen beeinflusst. McGue, Bacon und Lykken (1993) untersuchten die Ausprägung verschiedener Persönlichkeitseigenschaften von ein- und zweieiigen Zwillingen im Abstand von zehn Jahren und stellten fest, dass die eineiigen Zwillinge konsistentere und signifikantere Übereinstimmungen im Quervergleich aufwiesen als die zweieiigen Zwillinge (verglichen wurden die Ergebnisse von Zwilling 1 des ersten Messzeitpunktes mit denen von Zwilling 2 zum zweiten Messzeitpunkt). Die Autoren gehen davon aus, dass bis zu 80,0% der phänotypischen Stabilität auf die genetische Komponente in Form von physiologischen Funktionen oder das Zusammenspiel von Genen und Umwelt zurückzuführen ist.

Block (1982) sowie Brandstädter und Greve (1994) konnten zeigen, dass Menschen ihr Verhalten dem Druck aus der Umwelt anpassen, so dass auch Lebens- und

Arbeitsbedingungen als Determinanten des Verhaltens und somit der Auswirkungen der traits gelten können. Die Erwartungen der Umwelt wirken um so mehr, wenn implizite oder explizite Bestrafungen oder Belohnungen mit dem gezeigten Verhalten einhergehen (Sarbin, 1964). Die Identitätstheorie postuliert, dass Menschen ihr Selbstbild vor allem aus dem Feedback ihres Umfelds konstruieren (Stryker & Statham, 1985). Burke (1991) zufolge wird das Verhalten vor allem dann revidiert, wenn die aus der Umwelt zurückgemeldeten Informationen inkongruent mit dem Selbstbild erlebt werden. Roberts und Caspi (2003) machen ein wachsendes Commitment zur eigenen Identität dafür verantwortlich, dass mit zunehmendem Alter weniger Entwicklungen in den Persönlichkeitseigenschaften vertreten sind.

Häfeli, Kraft und Schallberger (1988) konnten in einer Längsschnittstudie den Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die Ausprägung von Persönlichkeitseigenschaften aufzeigen. So führt beispielsweise stark eingeschränkter Handlungsraum bei der Arbeit zu ansteigender externaler Kontrollüberzeugung. Bereits 1964 veröffentlichte Helson eine Längsschnittstudie, in deren Rahmen er am Beispiel von Collegeabsolventinnen versuchte, einen Zusammenhang zwischen der Arbeitstätigkeit und der Ausprägung auf den Eigenschaften *Normgebundenheit* und *Handlungsorientierung* herzustellen. Während im ersten Untersuchungsabschnitt zwischen dem 21. und 27. Lebensjahr der Frauen kaum Korrelationen zu finden waren, wurde im zweiten Abschnitt bis zum 43. Lebensjahr ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Arbeitstätigkeit und der Ausprägung der Variablen hergestellt. Bei Männern und Frauen führte Erfolg in der Arbeit zu verbessertem Selbstbewusstsein und höherem Selbstwert (Baruch & Barnett, 1986; Serlin, 1980). Insgesamt kann demnach eine Wechselwirkung von Arbeit und Ausgestaltung der Persönlichkeit als relativ wahrscheinlich angesehen werden, wobei allerdings das Ineinandergreifen von beruflichem und außerberuflichem Lebensbereich berücksichtigt werden muss (Lempert, Hoff & Lappe, 1990).

Bei der Suche nach Gründen für die Anpassung der Persönlichkeit an die Lebensbedingungen unterscheiden Roberts und Caspi (2003) zwischen *reaktiven*, *evokativen* und *proaktiven* Prozessen. Von reaktiven Transaktionen ist die Rede, wenn unterschiedliche Individuen auf Umweltbedingungen reagieren und Erfahrungen neu in bestehende kognitive oder emotionale Schemata eingeordnet werden müssen. Epsteins *Modell der Selbsttheorien* (1991) und Tomkins Konzept der *Scripte zum Selbst* (1979) beruhen auf der Annahme, dass Menschen in der Lage sind, ihre Annahmen über sich zu aktualisieren oder zu revidieren. Fiske und Taylor

(1991) dagegen gehen von relativ stabilen Selbstschemata aus, die sich, sind sie einmal etabliert, kaum noch verändern, da konsistente Informationen einfacher wahrgenommen und vorwiegend Erfahrungen aufgesucht werden, die konsistente Informationen vermitteln (Block, 1982). Optimierung, Kompensation und Immunsisierung in Form von Bedeutungsverschiebungen sind Mechanismen, die bewusst eingesetzt werden können, um sich an Anforderungen aus der Umwelt anzupassen (Roberts & Caspi, 2003). Auch Kontakte zu verschiedenen Menschen bzw. ihre Vermeidung können das Selbstbild beeinflussen. Norem (1998) ergänzt Verteidigungsmechanismen wie Unterdrückung oder Verdrängung als unbewusste Prozesse der Stabilisierung. Studien, die den Einfluss solcher strategischen Prozesse auf die Stabilität der Persönlichkeit messen, lassen sich allerdings nicht finden.

Evokative Transaktionen zeichnen sich durch ihre Interaktivität zwischen Individuum und ihrer Umwelt aus: Die besondere Struktur der Persönlichkeitseigenschaften eines Menschen führt zu bestimmten Aktionen, auf welche ihr Umfeld reagiert. Diese Reaktion führt wiederum zu einer Aktion, bei der die neuen Informationen bereits berücksichtigt werden, etc. (Roberts und Caspi, 2003). Das Konzept der *Self-fulfilling-prophecy* (Merton, 1948), bei der das Verhalten in einer Situation durch die Erwartungen über den Ausgang der Situation beeinflusst werden, beinhaltet ebenfalls evokative Transaktionen. Stabiles Verhalten wird dadurch gestärkt, dass Personen gegenseitig kongruentes Verhalten evozieren.

Proaktive Transaktionen schließlich beruhen auf der Annahme, dass Individuen ihre Lebensziele und Aufgaben selbst bestimmen und damit auch ihre Umgebung selbst auswählen (Baltes, 1997). Asendorpf und Wilpers (1998) zeigten, dass Freundschaften und Partnerschaften von Individuen die Stabilität der Entwicklung stark determinieren. Ennett und Bauman (1994) zufolge neigen Menschen dazu, sich mit ihnen ähnlichen Menschen zu umgeben. Eventuell kann auch die damit verbundene Entstehung von Verhaltensmustern in Gruppen zur Stabilität des Verhaltens beitragen und die Entwicklung von Normen begünstigen (Cairns & Cairns, 1994). Alwin, Cohen und Newcomb (1991) wiesen nach, dass liberale Frauen, die in den 1930er Jahren bereits an Universitäten studierten, über 50 Jahre relativ stabil in ihrer Liberalität blieben, denn sie heirateten auch liberale Männer und hatten verstärkt liberale Freunde. Caspi und Herbener (1990) zeigten, dass Menschen, die ihrem Lebenspartner in vielen Eigenschaften ähnlich waren, stabilere Persönlichkeitseigenschaften aufwiesen als andere.

Auch Veränderungen von Lebensumständen können Ursachen für persönliche Entwicklungen darstellen. Phasen der Veränderung in der Umgebung führen häufig zu inneren Konflikten und Identitätskrisen, die Passung zwischen Umwelt und Individuum muss neu gestaltet

werden (Hoff, 1992). Je stärker der Bruch zwischen beiden Lebensabschnitten, umso schwerer kann die Krise sein. Wechselt eine Person von sehr restriktiven Lebensbedingungen in freiere Situationen, können Überforderungen deutlich werden, insbesondere, wenn bereits eine Generalisierung der restriktiven Arbeitsformen auch auf die übrige Zeit und Entscheidungsspielräume der Person stattgefunden hat. In Abhängigkeit von der Lebenssituation können Individuen verschiedene Facetten ihrer Person entwickeln, die das gezeigte Verhalten dominieren.

Neben den externen Einflüssen, mit denen die Individuen konfrontiert werden, sind aber auch Lerneffekte, die sich aus der Selbst- oder Fremdbeobachtung ergeben, einflussreiche Determinanten für Verhaltens- und Persönlichkeitsveränderungen. Schon die Wirksamkeit der Psychotherapie, bei der Veränderungen von Gedankenschemata und Skripts eine zentrale Rolle spielen, weist auf diese Möglichkeit hin. Deci und Ryan (1990) konzipierten eine Theorie der Persönlichkeitsentwicklung, nach welcher die Entstehung des Selbstkonzeptes durch die Internalisierung ursprünglich externer Rollenanforderungen erfolgt. Aufgrund der Beobachtung des eigenen Verhaltens ziehen Individuen Schlussfolgerungen über das eigene Selbst, so dass veränderte Verhaltensweisen auch zu neuen Selbstkonzepten führen können. Kohn und Schooler (1983) zeigten, dass Frauen, die einer Arbeit nachgingen, bei der sie relativ viel Selbstbestimmungsrecht hatten, auch im Umgang mit anderen Menschen selbstbestimmter waren. Psychisches Leiden oder als negativ bewertete Ausprägungsformen psychischer Merkmale fanden sich häufiger bei den Berufstätigen, deren Arbeitsinhalte mangelnde Komplexität, Vielfalt und Problemhaltigkeit aufwiesen. Dasselbe gilt, wenn restriktive Arbeitsformen vorherrschen, also Kontrollspielräume und Verantwortung in der Ausgestaltung der Tätigkeiten fehlen (Mortimer, Lorence & Kumka, 1986), oder wenn nur unzureichende zeitliche oder räumliche Dispositionschancen verfügbar waren.

Auch das Modelllernen kann eine Wirkung auf Verhaltensänderungen haben (Bandura, 1965): Neues Verhalten wird gelernt, indem andere Personen beobachtet werden. Chao, Walz und Gardener (1992) identifizierten solche Effekte auch für das Berufsleben: So führte bei Managern und Ingenieuren der Einsatz von Mentoren zu größerer Arbeitszufriedenheit, höherem Verständnis für die Normen und Ziele der Organisation und letztlich auch zu höheren Löhnen.

Schließlich lässt sich auch der Wunsch nach Veränderungen der eigenen Person als Motiv für modifizierte Verhaltensweisen erkennen (Klar, Nadler & Malloy, 1992). Zirkel und Cantor (1990) befragten israelische und amerikanische Studierende zu angestrebten und erwünschten

Veränderungen in verschiedenen Bereichen (z.B. „Ich möchte versuchen, unabhängiger zu werden“; „Ich möchte versuchen, sozial kompetenter zu werden“ oder „Ich möchte versuchen, ein bestimmtes Körpergewicht zu erreichen“). Die Ergebnisse zeigen, dass fast alle befragten Personen sich in mindestens einem der Bereiche eine Veränderung für das vergangene Jahr gewünscht hatten und anstrebten, sich in der Zukunft in mehreren Bereichen zu verändern. Besonders beliebt waren verstärkte Unabhängigkeit (64,0%), und Selbstsicherheit (62,0%) sowie eine Veränderung der äußeren Erscheinung (59,0%) und die Gewinnung einer grundsätzlich anderen Einstellung gegenüber der Welt und dem Leben (54,0%).

Insgesamt besteht vermutlich immer eine Wechselwirkung zwischen Faktoren in Situation und Person, die das Verhalten eines Menschen bestimmt (Amelang & Bartussek, 2001). Anzunehmen ist, dass dementsprechend eine veränderte Umwelt auch zu verändertem Verhalten und neuen Eigenschaften führt. In den folgenden Abschnitten wird dargestellt, in welchem Ausmaß eine Person durch einen Auslandsaufenthalt mit anderen Bedingungen konfrontiert wird und wie damit einhergehende psychische Prozesse die Entwicklung der Person beeinflussen.

4.4.2 Der Auslandsaufenthalt als Auslöser für Variabilität

Schon in Kapitel 1 wurden die verschiedenen Herausforderungen beschrieben, denen Expatriates im Laufe des Entsendungsprozesses begegnen. Die Ausreisenden müssen sich an eine neue Umgebung gewöhnen und dabei auf bisher verfügbare Unterstützungssysteme weitgehend verzichten (Glaser, 1999). Ist der Auslandseinsatz vorbei, wiederholt sich ein ähnlicher Prozess bei der Rückkehr ins Heimatland, wenngleich häufig erwartet wird, dass die Heimkehr problemlos verläuft.

Insgesamt kann der Auslandseinsatz, und besonders der Zeitraum um Aus- und Einreise, als sogenanntes *Kritisches Lebensereignis* (Filipp, 1990) betrachtet werden. Als *Kritische Lebensereignisse* werden Stress verursachende Situationen bezeichnet, die vorwiegend von außen, d.h. aus der Umgebung auf eine Person einwirken und eine Neuanpassung der Person an dieses Umfeld erfordern. Mummendey (1995) nennt Wohnungs- oder Ortswechsel, Änderung des Tagesablaufes oder der Arbeit, der Lebensweise oder der Ernährung, der finanziellen Situation etc. als Beispiele. Ob ein solches Ereignis erfolgreich bewältigt wird oder nicht, ist abhängig von den Ressourcen, die dem Betroffenen zur Verfügung stehen (Kobasa, 1979), der Anhäufung von Stressoren, aber auch von der sozialen Schicht (Thoits & Hannan, 1979).

Inwieweit ein Kritisches Ereignis zu Persönlichkeitsveränderungen führt, ist umstritten (Braukmann & Filipp, 1995). Während Dohrenwendt und Dohrenwendt (1974) von gesicherten Einflüssen auf das Selbstkonzept ausgehen, berichten Braukmann und Filipp (1995) von Ergebnissen, die auf Methodenartefakte hinweisen: Es werden dann positive Veränderungen des Selbsts berichtet, wenn die auslösenden Ereignisse als sozial erwünscht eingeordnet werden können. Bei negativen Erlebnissen werden die anfänglich als negativ bezeichneten Folgen im Laufe der Zeit relativiert. Als moderierende Variable für das Ausmaß der mit dem Erleben eines Kritischen Ereignisses verbundenen Veränderungen diskutieren Braukmann und Filipp das Ausmaß der personalen Kontrolle, die Einflussmöglichkeiten, die in der Situation wahrgenommen werden.

Kühlmann (1995) zieht im Zusammenhang mit dem Auslandsaufenthalt dem Konzept des Kritischen Lebensereignisses den Begriff der Transition vor. Begründend führt er an, dass das Wort *kritisch* in der Alltagssprache zu negativ besetzt sei und das Wort *Ereignis* darauf hinweise, dass lediglich ein einzelnes Geschehen den Einfluss ausübt.

4.4.2.1 Die Veränderung der Lebensumwelt

Weiter oben wurde deutlich, dass Verhalten und dessen Veränderung nicht nur mit dem Menschen und seinen Zielen und Wünschen zusammenhängt, sondern auch von der Umgebung determiniert wird. Schon Lewin (1969) beschrieb mit seinem Lebensraumkonzept das Verhalten als Funktion aus Umwelt und Person.

Die physikalische Umwelt einer Person wird nicht nur durch den Beginn eines Auslandsaufenthaltes, sondern auch durch die Rückkehr ins Heimatland verändert. Besonders extrem sind jeweils die Veränderungen in Bezug auf Klima und Ernährung, und vor allem Entwicklungshelfer finden sich in Umgebungen wieder, in denen viele der in Deutschland als alltäglich akzeptierte Gegenstände fehlen. Dies betrifft beispielsweise Hygiene und Wasserversorgung genauso wie Fortbewegungs- oder Freizeitmöglichkeiten. Der Umgang mit diesen direkt erlebbaren Veränderungen alleine ist in vielen Fällen schon Herausforderung genug.

Barker und Wright (1971) entwickelten das Konzept des *Behavior Setting* als Konglomerat von an eine bestimmte Umgebung gekoppelten Verhaltensmustern (*Verhaltens-Milieu-Synomorph*). Grundlage des Konzepts ist die Beobachtung, dass innerhalb von fest umrissenen Umgebungen unterschiedliche Menschen ähnliche Verhaltensweisen zeigen. Beispielhaft sei ein Restaurantbesuch angeführt, in dem bestimmte Verhaltensweisen (*behavior habitat units*) vorgeschrieben sind, z.B. Sitzen an einem Tisch, Benutzen des

Bestecks, etc. Das Verhalten in einem solchen Setting ist demnach nicht an ein Individuum und seine Bedürfnisse gekoppelt, sondern an Ort und Zeit. Barker und Wright gehen davon aus, dass die Situation einen Aufforderungscharakter hat, der physikalischer oder sozialer Art sein kann, Hinweisreize für das geforderte Verhalten also sowohl von anderen Menschen als auch von der physikalischen Umgebung direkt ausgehen können.

In der Regel kennen Individuen, die sich innerhalb der Umgebung aufhalten, in der sie sozialisiert wurden, das in einem Behavior Setting von ihnen erwartete Verhalten. Fehlt das erforderliche Verhaltensrepertoire, werden entsprechende Situationen vermieden (Barker & Wright, 1971). Eine solche Situation ist bei einem Wechsel der gewohnten Umgebung und damit auch der gewohnten Behavior Settings besonders problematisch, da Individuen im Vorhinein nicht mehr entscheiden können, ob sie über das geforderte Verhalten verfügen oder nicht.

Kruse (1986) erweiterte das Konzept des Behavior Settings um einen weiteren handlungsleitenden Aspekt: Sie geht davon aus, dass Menschen über internal repräsentierte Handlungsmuster, sogenannte *Skripte* (vgl. auch Schank & Abelson, 1977), verfügen. Zum Restaurantbesuch gehören nicht nur das Sitzen an einem Stuhl und das Benutzen des Bestecks, sondern auch die korrekte Aneinanderreihung der verschiedenen Verhaltensweisen. Ein Skript ist demnach das Wissen über eine geforderte Handlungssequenz, das sich aus dem Umgang mit den Behavior Settings im Verlauf der Sozialisation ergibt. „Zwar gibt es, den unterschiedlichen Biographien von Individuen entsprechend, auch unterschiedliche Skripte; aber viele Skripte beziehen sich auf Standardsituationen, die vielen Menschen - intrakulturell und sogar interkulturell - gemeinsam sind, so dass sie geradezu als universell angesehen werden können.“ (S. 142).

Während Barker und Wright (1971) wie auch Lewin (1969), davon ausgehen, dass die Umgebung jeweils festgelegte Verhaltensanreize aussendet, ist Gibson (1977) der Auffassung, dass Gegenstände auf unterschiedliche Weise wahrgenommen werden können. So ist ein Stuhl zwar immer ein Gerät, auf das man sich setzen kann, es ist aber auch ein Gerät, auf dem man stehen oder schaukeln kann. Ein bestimmter Umweltgegenstand ist demnach mit interindividuell unterschiedlichen *Affordanzen* ausgezeichnet, die an verschiedenen Punkten von Handlungssequenzen wirksam werden können. Welche Affordanz handlungsleitend wird, hängt von verschiedenen Voraussetzungen ab: Neben den physikalischen Voraussetzungen (ein Handlungsgegenstand muss vorhanden sein), sind auch Wissen oder Können sowie emotional-motivationale Strukturen ausschlaggebend.

Ähnlich beschreibt auch Boesch (1986) das Behavior Setting als Angebot für ein bestimmtes Verhalten, das Menschen gemäß ihrer eigenen Situation wahrnehmen oder ablehnen, und schreibt so dem Behavior Setting auch eine instrumentelle oder intervenierende Funktion im Rahmen eines durch den Menschen und seine Intentionen festgelegten Handlungsplanes zu. Zudem geht er davon aus, dass Handlungsbereiche im Laufe der individuellen Entwicklung ihre Funktion ändern können: Der eigenen Familie beispielsweise kommt zu Beginn des Familienlebens eine andere Bedeutung zu als in einer Ehekrise nach zwanzig Jahren Ehe und dem Beruf während des Studiums eine andere Rolle als gegen Ende der beruflichen Laufbahn. Boesch misst demnach der Frage, was ein bestimmtes Behavior Setting für eine Person bedeutet, mehr Bedeutung bei und geht davon aus, dass ein und derselbe Ort Bestandteil ganz unterschiedlicher Settings sein kann.

Unabhängig davon, ob ein Behavior Setting aus sich selbst heraus handlungsleitend wird oder die eigene Verhaltensintention oder Lebenssituation eine ausschlaggebende Rolle spielt, bleibt festzuhalten, dass das Verhalten mit einer Erwartung über eine bestimmte Reaktion verbunden ist. Welche Reaktionen Individuen auf gezeigtes Verhalten erwarten, ist Bestandteil des Alltagswissens. Cohen und Taylor (1977) definieren Alltagswissen als pragmatisch gewährtes Wissen, auf dessen Basis die Bewältigung alltäglicher Probleme vorgenommen werden kann. Das Wissen wird aufgrund von Normen und Werten während der Sozialisation erworben und führt zu bestimmten Routinen und Typisierungen, die dabei helfen, das tägliche Leben zu bewältigen (Dilcher, 1995). Dabei kann das Alltagswissen verschiedener Menschen sich ganz unterschiedlich zusammensetzen, und zwar umso mehr, je unterschiedlicher die jeweilige Sozialisation verlaufen ist. Greift das Alltagswissen nicht mehr, weil man sich in einer anderen Umgebung befindet, „[...] weichen die Auswirkungen der Entscheidungen von den ursprünglich beabsichtigten Zielsetzungen ab.“ (Kapp, 1988, S. XVI).

Es wurde deutlich, dass die Umwelt mit ihrem Aufforderungscharakter bei einem Wechsel der Umgebung nicht mehr ihre vereinfachende und handlungsleitende Funktion ausüben kann, oder zumindest nur in nur eingeschränkter Form. Eine Neuanpassung des Expatriates an seine neue Umgebung ist demnach erforderlich und wird durch Akkulturations- und Coping-Strategien sowie durch explizites und implizites Lernen unterstützt.

4.4.2.2 Lernen, Akkulturation und Anpassung

Ein in der Literatur schon lange beschriebenes Phänomen zu Beginn von Auslandsaufenthalten ist das Erleben des Kulturschocks (Grove & Torbiörn, 1985, Hauptert &

Schnettler, 1999; Oberg, 1960). Der Kulturschock setzt ein, nachdem der Expatriate bereits eine Weile im Ausland gelebt hat und nach einer zunächst eher euphorischen Zeit die Andersartigkeit des neuen Lebensumfeldes bemerkt. Begleitet wird der Kulturschock von kognitiven, affektiven und behavioralen Folgen, welche die Handlungsfähigkeit von Individuen stark einschränken können. Die Stärke des erlebten Kulturschocks und die Chancen zu seiner erfolgreichen Bewältigung hängen zum einen von der individuellen Disposition ab, zum anderen von der Qualität bereits etablierter Bewältigungsstrategien und vorherigen Belastungserfahrungen. Auch der Unterschied zwischen Gast- und Heimatkultur und der Umgang des Expatriates mit dem jeweiligen Unterschied beeinflussen das Belastungserleben.

Neuere Modelle der Anpassung weisen auf eine Wiederholung der Symptomatik bei der Rückkehr ins Heimatland hin (Hauptert & Schnettler, 1999). Beobachten lässt sich aber in beiden Fällen, dass ein solcher Kulturschock ein vorübergehendes Ereignis ist, das im Laufe des Anpassungsprozesses überwunden wird (z.B. Oberg, 1960).

Das Verstehen eines so komplexen Systems wie einer fremden Kultur sowie der Umgang mit den darin vorhandenen Gegebenheiten erfordert eine Vielzahl von Informationen (Rowe & Cooke, 1997). So müssen neben dem grundlegenden System auch die einzelnen Komponenten und ihre Zusammenhänge sowie die verschiedenen Zustände, in denen sie sich befinden können, dem Individuum bekannt sein, um sinnvolles Handeln innerhalb des Systems zu ermöglichen (Hegarty, 1991). Genter und Stevens (1983) sowie Stagers und Norcio (1993) bezeichnen die Abbilder der komplexen Systeme als *Mentale Modelle*. Diese Modelle werden im Umgang mit dem System entwickelt und erleichtern durch ihren erklärenden Charakter den Umgang mit den Systemen, vor allem in solchen Situationen, in denen das System anders reagiert als ursprünglich erwartet. Rowe und Cooke (1997) vergleichen das Erlernen eines solchen Systems mit dem Eindruck, den ein absoluter Laie beim Anblick eines nicht funktionierenden Druckers gewinnt: Je weniger Einblick eine Person in das System „Drucker“ hat, desto weniger Handlungen kann sie durchführen, um den Drucker wieder funktionsfähig zu machen.

Obwohl das Mentale Modell vorwiegend im direkten Umgang mit dem Gegenstand gebildet wird, ist es möglich, durch vorbereitendes *Lernen* bereits gewisse Grundlagen für den Umgang zu legen. Hilgard und Bower (1966) definieren den Lernbegriff folgendermaßen: „Learning is the process by which an activity originates or is changed through reacting to an encountered situation, provided that the characteristics of the change in activity cannot be explained on the basis of native response tendencies, maturation, or temporary states of the

organism (e.g. fatigue, drugs, etc.)” (p. 2). Dieser Definition folgend werden vor allem die *Resultate* des Lernens als maßgeblich betrachtet, der *Prozess* des Lernens spielt eine geringere Rolle (Russ-Eft, Preskill & Sleezer, 1997). McGeoch definiert das Lernen ebenfalls als zielorientierten Prozess: „Learning, as we measure it, is a change in performance as a function of practice. In most cases, if not in all, this change has a direction which satisfies the current motivating conditions of the individual” (1946, pp. 3).

In Bezug auf das interkulturelle Lernen ist umstritten, wann der günstigste Zeitpunkt für eine Vermittlung der entsprechenden Informationen gekommen ist (Hieronymi, 2001; Selmer, 1999). Die meisten interkulturellen Trainings erfolgen unmittelbar vor der Ausreise eines Expatriates. Fraglich ist aber, ob zu diesem Zeitpunkt bereits die erforderliche Offenheit für die Aufnahme der Informationen gegeben ist. Andererseits kann auch durch die Erteilung von Unterricht vor der Ausreise die Grundlage geschaffen werden, einen ausreichenden *Reifestand* für das Erleben der neuen Kultur sicherzustellen (Oerter & Montada, 1998). Vance und Paik (1995) fordern für interkulturelle Projekte auch ein interkulturelles Training für Einheimische, um die Interaktion effektiver zu gestalten.

Nach Thomas (1993a, S. 382) findet interkulturelles Lernen dann statt, „wenn eine Person bestrebt ist, im Umgang mit Menschen einer anderen Kultur deren spezifisches Orientierungssystem der Wahrnehmung, des Denkens, Wertens und Handelns zu verstehen, in das eigene Orientierungssystem zu integrieren und auf ihr Denken und Handeln im fremdkulturellen Handlungsfeld anzuwenden. Interkulturelles Lernen bedingt neben dem Verstehen fremdkultureller Orientierungssysteme eine Reflexion des eigenkulturellen Orientierungssystems.“ Hoopes (1981), Winter (1988) oder Bhawuk (1998) beschreiben interkulturelles Lernen als Entwicklungsprozess, bei dem der Lernende in fortschreitenden Phasen tiefere Einblicke in die fremde Kultur gewinnt und immer höhere Verständnisebenen erreicht. Die Fähigkeit zu kulturadäquatem Handeln entwickelt sich im Verlauf eines lernintensiven interkulturellen Begegnungs- und Erfahrungsprozesses und bildet die höchste Stufe des Lernprozesses (Loboda, 2003). Dabei kann das *learning by doing* keine andere Form des Lernens im interkulturellen Bereich ersetzen (Selmer, 2001). Vor allem informelle Zusammentreffen mit Angehörigen der anderen Kultur, wie ein gemeinsames Essen oder das Ausgehen nach der Arbeit, tragen dazu bei, sich an die neue Arbeitsrolle anzupassen (Selmer, 1995a; Selmer & deLeon, 1997). Church (1982) konnte zeigen, dass Manager, die verstärkt persönlichen Kontakt mit ihren Mitarbeitern hatten, die Unterschiede in der Arbeitswelt besser vorhersagen und auch angemessen darauf reagieren konnten. Auch Black, Mendenhall und Oddou (1991) gehen davon aus, dass Erfahrungen in anderen Kulturkreisen hilfreich bei

der Eingewöhnung in die neue Kultur sind, unabhängig davon, in welchem Kontext die Erfahrungen gewonnen wurden.

Im Verlauf interkultureller Trainings wird den Teilnehmern das kulturell geprägte Verhalten und die Determination eigener Wertvorstellungen durch die eigene Kultur bewusst gemacht, außerdem finden verhaltensorientierte Trainingseinheiten statt (Konrad, Hertel & Behr, 2002). Während des Aneignungsprozesses werden dem Lernenden Orientierungswissen für die fremde Kultur und zentrale Kulturstandards vermittelt sowie die Fähigkeit, kulturdivergente Handlungsschemata zu koordinieren (Thomas, 1993b). Konrad, Hertel und Behr (2002) beschreiben interkulturelle Trainings als Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen interkulturellen Lernprozess, was allerdings nicht als gesicherte Aussage gelten kann, erfolgt die Evaluation der Trainings doch häufig nur über eine subjektive, sich unmittelbar an die Trainingseinheit anschließende Einschätzung des Trainingserfolges.

Ein Programm zur Förderung des gemeinsamen interkulturellen Lernens in multikulturell besetzten Gruppen beschreiben Alvarez und Cabbil (2001). Das MELD-Programm (*Multicultural Experience in Leadership Development*) trägt dazu bei, ein Netzwerk aufzubauen, in dem Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen eine Weile intensiv zusammenarbeiten. In dieser Funktion trägt es also nicht nur zum theoretischen Verständnis bei, sondern ermöglicht gleichzeitig die gemeinsame Arbeit.

Dadurch sollen mehrere Ziele auf verschiedenen Ebenen erreicht werden: Den beteiligten Personen soll es gelingen, persönliche Abneigungen und Vorurteile zu überwinden, die anderen zu akzeptieren und gleichzeitig von ihnen akzeptiert zu werden, eigene Paradigmen und Werte zu identifizieren, die eigene Identität kennen zu lernen und von anderen Kulturen neues anzunehmen. Gleichzeitig sollen auf der interpersonalen Ebene die Wahrnehmung der eigenen Kommunikation durch andere sensibilisiert werden, die Kommunikation über Grenzen eingeübt und so auch eine höhere Sensibilität für die eigenen und die fremden Grenzen entwickelt werden. Auf der beruflichen Ebene folgt schließlich das Erlernen des Umgangs mit der Unterschiedlichkeit (*Diversity Management*): Wie kann das über die Unterschiedlichkeit von Kulturen erworbene Wissen an andere weitergegeben werden und wie kann man in Zukunft Feindseligkeiten und Konflikten begegnen?

Das interkulturelle Training verbindet so den Erwerb von einfachem Wissen und die berufliche Weiterentwicklung mit dem persönlichen Fortschritt.

Die bisherigen Ausführungen konnten deutlich machen, dass der Auslandsaufenthaltsprozess mit vielfältigen Veränderungspotenzialen verbunden ist, sei es aufgrund der Veränderung des verhaltensleitenden Umfeldes und der damit verbundenen Rückkopplung auf die

Eigenschaften der Personen oder aufgrund der durch den Auslandseinsatz ausgelösten Anpassungs- und Lernprozesse.

Daran anknüpfend wird nun beschrieben, welche Eigenschaften, Kompetenzen und Soft Skills bisher mit auslandsaufenthaltsbedingten Veränderungen in Zusammenhang gebracht wurden.

4.4.3 Veränderte Soft Skills, Kompetenzen und Eigenschaften

Unabhängig vom Auslöser der zu erwartenden Veränderungen gilt die praktische Erfahrung im Ausland in der international vernetzten Arbeitswelt als eine der wesentlichen Bedingungen für den Einstieg und die Entwicklung im Beruf (Fix, 1992; Günster, 1998). Aber welche Kompetenzen entwickeln sich im Ausland, und welche Persönlichkeitseigenschaften werden (positiv) verstärkt? Aufgrund der besonderen Anforderungsstruktur der Auslandspositionen bieten diese den Expatriates die Möglichkeit, ihre Managementfähigkeiten zu verbessern, interkulturelle Kompetenzen zu erwerben und sich für die Übernahme höherwertiger Aufgaben auch nach der Rückkehr ins Heimatland zu empfehlen (Gregersen, Black & Morrison, 1998; Tung & Miller, 1990). Während des Auslandseinsatzes lernen die Expatriates, in ihrem Denken und Handeln über das Vertraute hinauszugehen und dadurch innovative, umsetzbare und der Situation angemessene Lösungen zu entwickeln (Reisach, 1996). In Unternehmen geht man davon aus, dass der Einsatz von Mitarbeitern in anderen Ländern auch dazu beiträgt, auf neue Entwicklungen besser reagieren zu können (Fernandez, Junquera & Ordiz, 2003). Mit einem Auslandsaufenthalt können die Mitarbeiter zudem hohe Mobilität und interkulturelle Flexibilität unter Beweis stellen; je mehr Auslandserfahrung jemand vorzuweisen hat, umso stärker scheint seine Auslandsorientierung zu sein (von Buol, 1996; Stahl et al., 2000). Üstünsöz-Beurer (1998) konnte zeigen, dass die Durchführung von Auslandspraktika zu einer höheren Kompetenz im internationalen Arbeitskontext führt und die berufliche Auslandsorientierung verstärkt, wenn die Arbeit bestimmten Anforderungen entspricht und der Praktikant für einen solchen Einsatz geeignet und bereit ist.

Nachgewiesen werden konnten entsprechende Entwicklungen aber bisher nur unzureichend und vorwiegend über qualitative und quantitative Befragungen von Studierenden.

McGuigan (1958) geht davon aus, dass im Allgemeinen vom Auslandsaufenthalt erwartet wird, dass Menschen hinterher einen breiteren und reiferen Blick auf das Leben haben, sich von engen Ansichten zu persönlichen, nationalen und internationalen Dingen befreien und sich besser anpassen können. In einer Studie wies er nach, dass ein Aufenthalt im Ausland zu höheren sozialen Werten und einer fortgeschrittenen sozialen Anpassung führten. Carsello und Creaser (1976) befragten US-amerikanische Studierende während eines Aufenthaltes in Europa und konnten zeigen, dass die Studenten ein gesteigertes Interesse an Reisen, Kunst,

anderen Sprachen und Geschichte aufwiesen und leichteren Zugang zur Kommunikation mit Fremden fanden. Allerdings wurden auch Belastungen deutlich: Die Studierenden berichteten von verschlechterter Gesundheit, gesteigerter Unruhe und eingeschränkter Konzentrationsfähigkeit. Carlson und Widaman (1988) zeigten, dass Studierende nach einem Auslandsaufenthalt verstärktes Interesse an internationaler Politik zeigten und davon ausgingen, in der Zeit im Ausland wichtige Erfahrungen gesammelt zu haben. Zorn (1996) konnte eine gesteigerte internationale Sichtweise auf globale Schwierigkeiten nachweisen, langfristig waren die Effekte allerdings rückläufig. Eine Studie von Kitsantas (2004) ergab, dass Studierende sich bereits bei kurzen Auslandsaufenthalten in Bezug auf ihre interkulturelle Kompetenz wesentlich verbessern, wenn sie den Auslandsaufenthalt zu diesem Zweck angetreten haben. Befunde von Martin, Bradford und Rohrlich (1995) zeigen, dass die Erwartungen, die amerikanische Studierende vor ihrer Ausreise nach Europa an verschiedene Alltagsaspekte des Lebens im Ausland stellen (z.B. Umgang mit Heimweh, Organisation von Reisen, Anpassung an andere Sitten), in der Regel im Verlauf des Auslandsaufenthaltes erfüllt oder sogar übertroffen werden. Die Auslandserfahrung spielte allerdings keine Rolle bei der Genauigkeit der Vorhersage. Sell (1983) fand in einer Metaanalyse mit insgesamt 15 Studien, in denen Studierende mit unterschiedlich langen Auslandsaufenthalten vor und nach dem Aufenthalt befragt wurden, sehr uneinheitliche Berichte über Ausmaß und Stabilität der gemessenen Veränderungen.

Eine Studie von Heidemann, Duckwitz, Esch, Steckhan und Rietz (2005) weist darauf hin, dass nur sehr geringfügige Veränderungen sowohl der Persönlichkeitseigenschaften als auch der Soft Skills festgestellt werden konnten. Befragt wurde jeweils eine Gruppe von Entwicklungshelfern vor der Ausreise ins Einsatzland bzw. nach der Rückkehr nach Deutschland; eingesetzt wurden der Persönlichkeitsfragebogen „16 PF“ (Cattell, Saunders & Stice, 1957) sowie verschiedene Items aus dem „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung“ (BIP, Hossiep & Paschen, 1998), dem „Leistungsmotivationsinventar“ (LMI, Schuler & Prochaska, 2001) sowie dem „Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz“ (IMA, Reis, 1997). Die Rückkehrer wiesen im Vergleich zu denen, deren Auslandsaufenthalt noch bevorstand, höhere Ausprägungen im Bereich abstraktes Denken (*Konkretes vs. Abstraktes Denken*) auf, sie waren weniger besorgt (*Selbstvertrauen vs. Besorgtheit*) und stärker belastbar (*Geringe vs. hohe Belastbarkeit*). Außerdem zeigten sie eine verstärkte Teamorientierung und eine höhere Ambiguitätstoleranz. Auch wenn diese Ergebnisse sich sinnvoll mit den Anforderungen im Ausland in

Zusammenhang bringen lassen, ist doch überraschend, dass sich Veränderungen nur in einer geringen Anzahl der gemessenen Dimensionen finden lassen.

Festgehalten werden kann zusammenfassend, dass Veränderungen von Persönlichkeitseigenschaften, Soft Skills und Kompetenzen theoretisch mit einem Auslandsaufenthalt in Verbindung stehen und vereinzelte empirische Studien darauf hindeuten, dass Veränderungen tatsächlich zu beobachten sind. Die vorliegende Studie soll einen Beitrag dazu liefern, die Veränderungen vor allem in beruflicher Hinsicht genauer zu erfassen und so eine Grundlage dafür bereit zu stellen, die während des Auslandsaufenthaltes gesammelten Erfahrungen besser zu nutzen.

Im folgenden Kapitel werden nun die Erkenntnisse aus den ersten Abschnitten der vorliegenden Arbeit zusammengefasst und die Fragestellungen genauer definiert.

5 Zusammenfassung und Hypothesen

Nach einer Einleitung in die Bedeutung der Globalisierung und der damit verbundenen Konsequenzen für Wirtschaft, Politik und Kultur wurde in Kapitel 1 der Begriff des *Expatriates* als Person, die zeitlich begrenzt im Ausland lebt und dabei einer beruflichen Aufgabe nachgeht, eingeführt. Vorgestellt wurde anschließend eine Gliederung, die dazu verwendet werden kann, bestehende Befunde rund um Auslandsentsendungen zu ordnen: Unterschieden wurden die an einer Auslandsentsendung beteiligten *Akteure*, die *Phasen* der Entsendung sowie die *inhaltlichen Bereiche*, in denen Schwierigkeiten und Herausforderungen entstehen können. Die vorliegende Arbeit befasst sich vorwiegend mit dem Expatriate über den gesamten Entsendungsverlauf (Auswahl und Entscheidung, Vorbereitung, Betreuung im Ausland, Rückkehr und Reintegration), berücksichtigt dabei verschiedene Problembereiche, auch anderer beteiligter Akteure (Partnerin, entsendende Organisation). Dargestellt wurde außerdem, wie häufig Auslandsentsendungen hinter den Erwartungen der Expatriates, aber auch der entsendenden Organisationen zurückbleiben und wie viele Maßnahmen ergriffen werden, um Auslandsaufenthalte für die beteiligten Akteure zu erleichtern und ihren Nutzen zu maximieren. Detailliert beschrieben wurden diese Maßnahmen analog zum Verlauf des Entsendungsprozesses in Kapitel 3, nachdem in Kapitel 2 die Kultur als Hintergrund für Auslandsentsendungen erörtert und deutlich gemacht wurde, unter welchen Bedingungen Auslandsentsendungen durchgeführt werden und warum die Arbeit im Ausland sich von der Arbeit im heimischen Kontext unterscheidet.

Problematisch bei der Gestaltung des Entsendungsprozesses und der konkreten Ausgestaltung der Maßnahmen ist, dass es bisher weder in der Theorie noch in der Praxis eine Definition für den Erfolg von Auslandsentsendungen gibt, also ein Kriterium fehlt, das die Eignung der ergriffenen Maßnahmen messbar macht. In Kapitel 4 wurden bisherige Ansätze diskutiert sowie eine eigene Konzeption entwickelt. Vorgestellt wurden die *Lebens-* und *Arbeitszufriedenheit*, das *Commitment* und die *Einstellung zum Gastland* als Indikatoren für einen erfolgreichen Verlauf des Auslandsaufenthaltes. Die Zusammenstellung deckt persönliche, arbeitsbezogene und mit dem Wechsel der Kultur verbundene Problembereiche ab und kann darüber hinaus im gesamten Verlauf der Entsendung sowohl vor, als auch während und nach dem Auslandsaufenthalt zur Erfassung des Erfolgs herangezogen werden.

Dass die Kriterien dennoch nicht vollständig sind, zeigt der Blick auf die entsendende Organisation als weiteren Akteur im Rahmen von Auslandsaufenthalten. Ob auch ihre Ziele erreicht wurden, lässt sich aus dieser Kriterienzusammenstellung nicht ableiten. Dargestellt wurde deshalb auch die Bedeutung des Auslandseinsatzes für die Entwicklung von Personal und dessen möglicher Nutzen für die entsendende Organisation.

Einen methodischen Rahmen für die Bearbeitung solcher Erfolgsproblematiken stellt die Evaluation dar. Aus verschiedenen Definitionen wissenschaftlicher Evaluation wurden deshalb kennzeichnende Merkmale von Evaluationen im Allgemeinen abgeleitet und in den Kontext der Auslandsentsendung übersetzt (Kap.1).

Vor diesem Hintergrund soll die vorliegende Arbeit einen Beitrag zu zwei verschiedenen Fragestellungen leisten.

- In einem ersten Schritt werden die verschiedenen Maßnahmen im Rahmen von Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Reintegration als Evaluationsgegenstand konzipiert und geprüft, ob sie dazu beitragen können, einen Auslandsaufenthalt zu optimieren. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die zeitliche Perspektive gelegt - zu welchem Zeitpunkt entfalten die verschiedenen Maßnahmen ihre Wirkung? Betrachtet wird außerdem auf deskriptiver Ebene, ob die Maßnahmen von den Expatriates in den verschiedenen Phasen der Entsendung unterschiedlich wahrgenommen werden. Als Nebenaspekt wird abschließend geprüft, inwiefern sich die Kriterien Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland als Indikatoren für den Entsendungserfolg eignen.
- Im zweiten Schritt wird der Auslandsaufenthalt insgesamt als Evaluationsgegenstand betrachtet, indem berechnet wird, ob es im Verlauf des Auslandsaufenthaltes zu einer (positiven) Entwicklung von Kompetenzen, Soft Skills und Persönlichkeitseigenschaften kommt, wie von Expatriates und entsendender Organisation gewünscht. Überprüft wird im Anschluss anhand von aktuellen und prospektiven Selbsteinschätzungen zu beiden Untersuchungszeitpunkten, welche Veränderungen von den Expatriates erwartet und ob die Erwartungen realisiert werden.

Wie weiter oben beschrieben, wird in dieser Arbeit der Zeitperspektive besondere Bedeutung beigemessen: Wenn geprüft wird, ob die im Verlauf des Entsendungsprozesses von den entsendenden Organisationen angebotenen Maßnahmen einen Beitrag dazu leisten können, den Entsendungserfolg zu optimieren, muss dies auch im Hinblick auf ihre langfristige Eignung erfolgen (Hieronymi, 2001; Hirsch, 1996). Für die Beantwortung der Frage nach der Entwicklung von Kompetenzen, Eigenschaften und Soft Skills ist darüber hinaus ein

Längsschnittdesign erforderlich, das im Sinne der Stabilität des Levels (Mortimer, Finch & Kumka, 1982) zur Prüfung von Veränderungen den Vergleich der mittleren Ausprägungen innerhalb der Gruppen zwischen mind. zwei Messzeitpunkten ermöglicht (vgl. Kap. 4).

In den folgenden Abschnitten werden die hier skizzierten Fragestellungen differenziert und in überprüfbare Hypothesen überführt. Zudem werden die Methoden beschrieben, die der anschließenden Datenanalyse zugrunde liegen.

Die Darstellungen beginnen mit einer kurzen Einführung in die bei der vorliegenden Arbeit beteiligten Untersuchungsgruppen; ausführlich dargestellt wird die Stichprobe in Kapitel 7.1.

Untersuchungsgruppen

An der Erhebung beteiligt wurden drei Gruppen zu jeweils zwei Befragungszeitpunkten: Die erste Gruppe setzt sich aus Entsendungskandidaten zusammen, die zum ersten Befragungszeitpunkt maximal sechs Monate vor Beginn ihrer Entsendung standen und sich zum zweiten Befragungszeitpunkt bereits im Entsendungsland aufhielten (Gruppe 1 mit den Messzeitpunkten 1.1 und 1.2).⁴ Die Teilnehmer der zweiten Gruppe hielten sich zum ersten Befragungszeitpunkt bereits mindestens ein Jahr im Gastland auf und waren auch zum zweiten Befragungszeitpunkt in der Regel immer noch im Gastland (Gruppe 2 mit den Messzeitpunkten 2.1 und 2.2). In der dritten Gruppe standen die Teilnehmer zum ersten Befragungszeitpunkt maximal sechs Monate vor dem Ende ihres Aufenthaltes und waren zum zweiten Befragungszeitpunkt bereits nach Deutschland zurückgekehrt (Gruppe 3 mit den Messzeitpunkten 3.1 und 3.2). So spiegeln die drei Gruppen auch drei Phasen des Auslandsaufenthaltes wieder, die bei den folgenden Hypothesen eine Rolle spielen: Phase 1 kennzeichnet den Übergang vom Heimat- ins Gastland, Phase 2 beschreibt den Aufenthalt und Phase 3 steht für die Rückkehr vom Gast- ins Heimatland. Das Untersuchungsdesign schließt demnach die beiden kritischen Ereignisse der Aus- und Einreise ein (vgl. Kap. 4).

5.1 Evaluationsgegenstand: Maßnahmen der Entsendung

In den nächsten Abschnitten werden die Maßnahmen der entsendenden Organisation, die den Entsendungsprozess sowohl im Profit als auch im Non-Profit-Bereich begleiten, analysiert. Unterschieden werden dabei zwei Ansätze, die im Folgenden genauer erläutert werden.

⁴ Zum Erhebungsdesign vgl. ausführlich Kapitel 6

5.1.1 Wahrnehmung der Maßnahmen

Die Evaluation von Maßnahmen rund um den Entsendungsprozess gestaltet sich, wie bereits weiter oben angeführt, aufgrund fehlender Vergleichbarkeit der Ausgangsvoraussetzungen, der Maßnahmen und nicht zuletzt wegen des fehlenden Zielkriteriums schwierig (Blake & Heslin, 1983). Konrad, Hertel und Behr (2002) zufolge werden z.B. interkulturelle Trainings, ähnlich wie andere Seminare oder sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen auch, lediglich über subjektive Einschätzungen des Trainingserfolges durch die Teilnehmer unmittelbar nach Abschluss des Trainings beurteilt. Ob allerdings die Qualität eines Trainings zu diesem Zeitpunkt wirklich sinnvoll bewertet werden kann, ist fraglich, wird doch z.B. von Brislin und Yoshida (1994), Glaser (1999) oder Thomas (1995) bereits die Durchführung eines interkulturellen Trainings vor der Entsendung in Frage gestellt, da der Mehrzahl der Expatriates häufig erst im Gastland vollständig bewusst wird, wie schwierig der Umgang mit der Gastkultur ist. Müller-Jaquier (1993) sowie Thomas (1995) beschreiben zudem mangelnde Akzeptanz der Trainings bei den Entsendungskandidaten. Hieronymi (2001) schließlich berichtet, dass die Bedeutung der Maßnahmen sich in Abhängigkeit vom Abstand zur Entsendung veränderte. Vorbereitende Maßnahmen beispielsweise wurden nach der Rückkehr von den ehemaligen Expatriates als relativ überflüssig bezeichnet, von Mitarbeitern der Personalabteilung aber als wichtiger Bestandteil der Entsendung betrachtet - so wie auch in der wissenschaftlichen Literatur. Andere Autoren beklagen, dass die Unterstützung bei der Knüpfung sozialer Kontakte zwar zu Beginn des Aufenthaltes zunächst hilfreich, in dessen Verlauf später jedoch sogar hinderlich sein kann (Brislin, 1981; Fontaine, 1986; Kim, 1987; Mendenhall & Oddou, 1986). Hirsch (1996) betont, dass auch die Vorbereitung der Rückkehr bereits vor Beginn der Entsendung erfolgen sollte, was von den wenigsten Expatriates am Anfang erwartet, von Rückkehrern aber bestätigt wird (Hieronymi et al., 2003). Ebenso kann die Zufriedenheit mit der administrativen Vorbereitung vor der Ausreise hoch sein, bis vor Ort das Ausmaß der tatsächlich erforderlichen Aktivitäten deutlich wird.

Aus diesem Grund soll einleitend betrachtet werden, ob die von den entsendenden Organisationen durchgeführten Maßnahmen zu den unterschiedlichen Zeitpunkten der Entsendung (Gruppe 1, 2 und 3 zu jeweils zwei Untersuchungszeitpunkten) auch unterschiedlich wahrgenommen wurden. Dargestellt wird jeweils, als wie hilfreich die Expatriates die entsprechende Maßnahme bewertet haben bzw. ob sie von denen, die in diesem Bereich von der entsendenden Organisation kein Angebot erhielten, als sinnvoll bezeichnet wird.

Die im Erhebungsdesign (vgl. Abb. 6-1, Kap. 6) dargestellten Befragungszeitpunkte werden für die folgenden Fragestellungen unverbunden nebeneinander gestellt. Die Messwiederholung in jeder Gruppe wird nicht gesondert ausgewertet. Abbildung 5-1 verdeutlicht dieses Vorhaben.

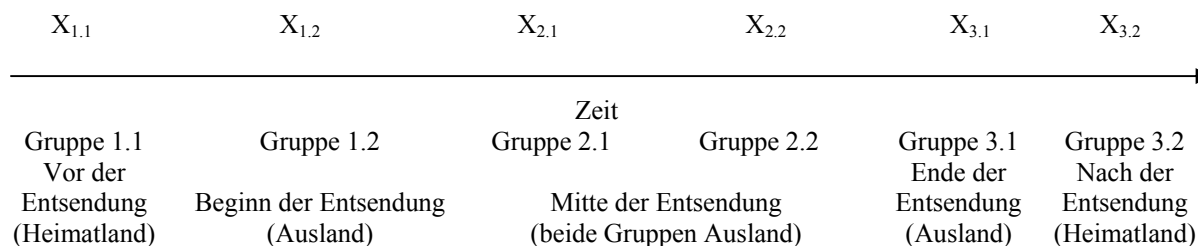


Abb. 5-1: Unverbundene Messzeitpunkte

Das Ziel dieser Betrachtungen besteht lediglich darin, einen Überblick über die wahrgenommene Bedeutung der verschiedenen Maßnahmen im Verlauf der Entsendung zu erhalten, um so die Substanz von Beurteilungen spezifischer Maßnahmen erhöhen zu können, wenn sich geeignetere Beurteilungszeitpunkte ermitteln lassen. Aussagen über die Bedeutsamkeit der möglicherweise auftretenden Unterschiede in der Betrachtung, ihre statistische Signifikanz oder sogar die Qualität einzelner Maßnahmen sind aufgrund eines solchen Vorgehens nicht möglich und müssen Gegenstand weiterer Analysen sein. Da die hier erforderlichen Analysen eher hypothesengenerierenden Charakter haben, wird keine statistische Hypothese zu diesem Bereich formuliert.

5.1.2 Beitrag der Maßnahmen zur Ausprägung von Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland

Wie in Kapitel 3 beschrieben, werden im Verlauf eines Auslandsaufenthaltes im Rahmen von Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr verschiedene Maßnahmen ergriffen, die dazu beitragen sollen, den Erfolg eines Auslandsaufenthaltes zu maximieren. Was der Erfolg einer Auslandsentsendung aber ist, wurde bisher nicht eindeutig definiert (vgl. Kap. 4). Wie verschiedene Untersuchungen verdeutlichen, gibt es übergreifende Ziele, die mit der Mehrheit der Auslandsentsendungen verbunden sind: In Kapitel 4 wurden über den gesamten Entsendungsverlauf hohe Ausprägungen in den Variablen *Lebenszufriedenheit*, *Arbeitszufriedenheit* und *Commitment* sowie eine *positive Einstellung zum Gastland* als Zusammenstellung von Kriterien beschrieben, die als Indikatoren für den Erfolg der Entsendung betrachtet werden können. Nun wird geprüft, wie die Vielzahl der im Zusammenhang mit Auslandsentsendungen diskutierten Maßnahmen, Eigenschaften, Soft Skills und Kompetenzen mit der Ausprägung der abhängigen Variablen Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland in Zusammenhang stehen.

Ziel der Überprüfung ist wiederum, Aussagen über die Bedeutsamkeit einzelner Maßnahmen zu den verschiedenen Zeitpunkten des Entsendungsablaufs zu ermöglichen. Wie bereits in Kapitel 5.1 werden auch für diese Fragestellungen die Messzeitpunkte unverbunden nebeneinander gestellt.

Abbildung 5-2 verdeutlicht am Beispiel des Zusammenhangs zwischen der Begleitung des Auslandsaufenthaltes und der Lebenszufriedenheit das grundlegende Muster der folgenden Hypothesen.

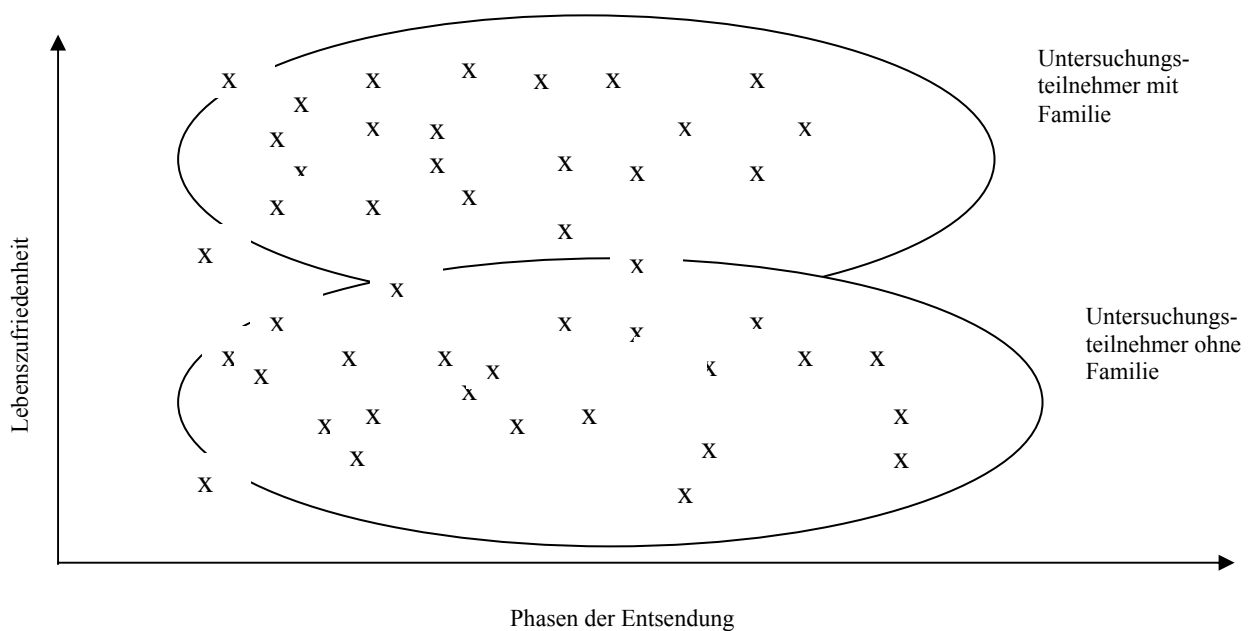


Abb. 5-2: Determinanten der Ausprägung der Lebenszufriedenheit

X = individuelle Ausprägung der Lebenszufriedenheit

Das Beispiel prüft die Auswirkung der Variable *Familienstand* auf die Lebenszufriedenheit, um Hinweise darauf zu sammeln, ob sich Expatriates mit Familienbindung eher für die Entsendung eignen als ihre Kollegen ohne familiären Anhang, wie beispielsweise von Cui und Awa (1992) oder Groß (1994) thematisiert. Puttlitz et al. (2003) zeigen, dass bei Paaren, die den Auslandsaufenthalt getrennt erleben, in einigen Fällen erst nach der Rückkehr die größten Schwierigkeiten auftreten. Waldhoff, Hieronymi und Rietz (2003) können bei gemeinsam ausreisenden Paaren dagegen die größten Belastungen zu Beginn des Auslandsaufenthaltes identifizieren. In der Analyse der Literatur zur Auslandsentsendung wird deutlich, dass die jeweils diskutierten Variablen nur zu einzelnen Zeitpunkten mit den unterschiedlichen Definitionen von Entsendungserfolg oder der Qualität des Verlaufs in Verbindung gebracht werden.

Statistisch betrachtet wird an dieser Stelle geprüft, ob die Ausprägung der Untersuchungsteilnehmer in Bezug auf die unabhängigen Variablen die Stichprobe in zwei unterschiedliche Populationen teilt. Formuliert wird folgende statistische Hypothese:

$$\begin{aligned} &\mu_{\text{mit Familie Zeitpunkt 1, Gruppe 1}} > \mu_{\text{ohne Familie Zeitpunkt 1, Gruppe 1}} \cap \mu_{\text{mit Familie Zeitpunkt 2, Gruppe 1}} > \mu_{\text{ohne Familie Zeitpunkt 2, Gruppe 1}} \\ &\cap \mu_{\text{mit Familie Zeitpunkt 1, Gruppe 2}} > \mu_{\text{ohne Familie Zeitpunkt 1, Gruppe 2}} \cap \mu_{\text{mit Familie Zeitpunkt 2, Gruppe 2}} > \mu_{\text{ohne Familie Zeitpunkt 2, Gruppe 2}} \\ &\cap \mu_{\text{mit Familie Zeitpunkt 1, Gruppe 3}} > \mu_{\text{ohne Familie Zeitpunkt 1, Gruppe 3}} \cap \mu_{\text{mit Familie Zeitpunkt 2, Gruppe 3}} > \mu_{\text{ohne Familie Zeitpunkt 2, Gruppe 3}} \end{aligned}$$

In gleicher Weise werden Variablen wie Auslandserfahrung, Entsendungsmotiv, Qualität von Vorbereitung, Betreuung und Maßnahmen zur Rückkehr sowie die Gestaltung der Aufgabe im Gastland hinsichtlich ihres Einflusses auf die Lebenszufriedenheit der Expatriates untersucht.

Nicht alle Fragestellungen in diesem Zusammenhang lassen sich jedoch mit Mittelwertunterschieden hinreichend prüfen, so dass in einigen Fällen auch Korrelationen berechnet werden, zum Beispiel um den Zusammenhang zwischen der Ausprägung der Lebenszufriedenheit und den im Rahmen der Auswahl von Expatriates diskutierten Flexibilität, interkulturellen Kompetenz, Belastbarkeit, Lernbereitschaft usw. wiederum zu den verschiedenen Zeitpunkten im Verlauf der Entsendung zu prüfen.

Möglicherweise lassen sich in der Fülle der als relevant erachteten Persönlichkeitseigenschaften (Jordan & Cartwright, 1998) hilfreiche Korrelate finden, die es erleichtern, Schwerpunkte zu setzen und so die Anforderungen an die Expatriates reduzieren können. Beantwortet werden Fragen danach, welche Dimensionen mit den abhängigen Variablen korrelieren. Abbildung 5-3 stellt ein Beispiel für die folgenden Hypothesen zu den Korrelationen dar, wiederum beispielhaft für die Lebenszufriedenheit.

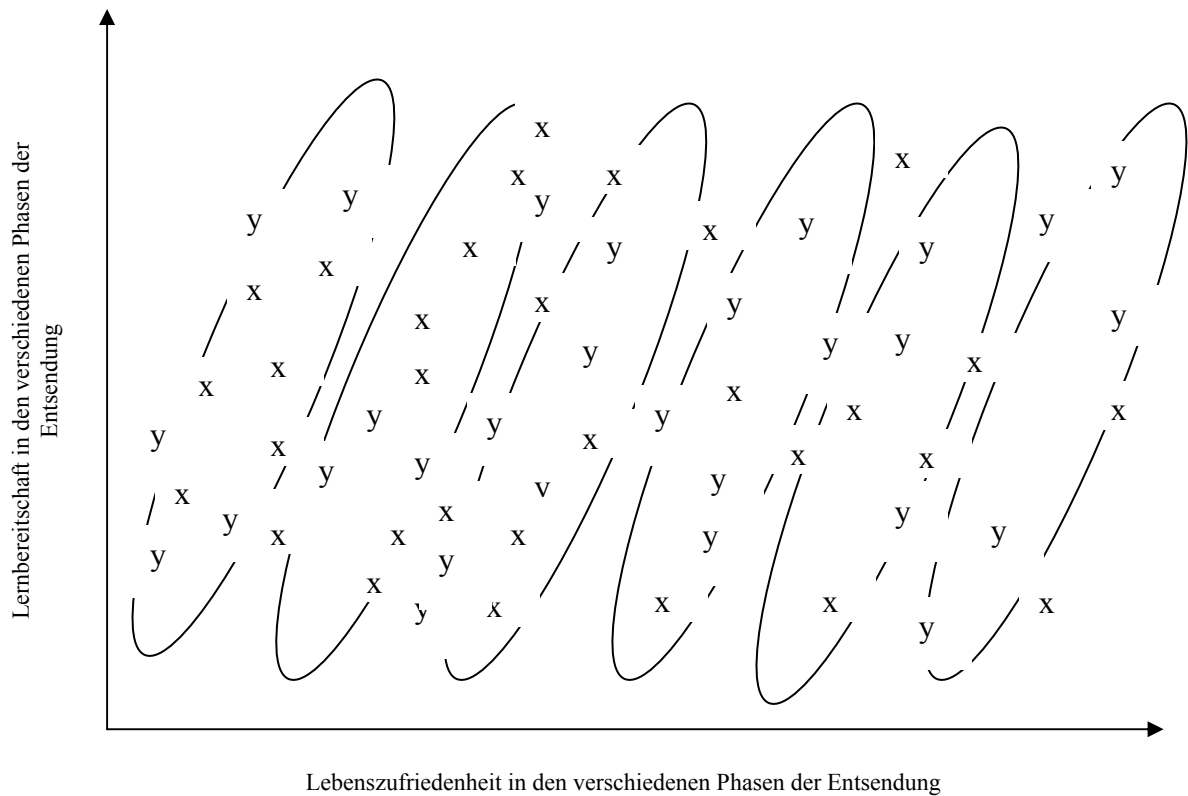


Abb. 5-3: Korrelation von Lebenszufriedenheit und Lernbereitschaft

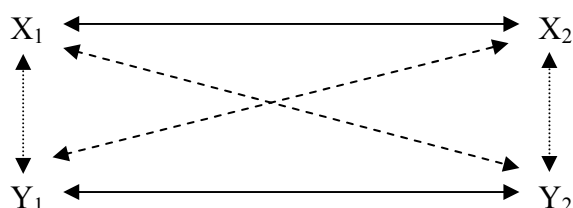
X = Lebenszufriedenheit, y = Lernbereitschaft

Statistisch gesehen lautet die Hypothese:

$$\rho_{\text{Lebenszufriedenheit Zeitpunkt 1, Gruppe 1 Lernbereitschaft Zeitpunkt 1, Gruppe 1}} > 0 \cap \rho_{\text{Lebenszufriedenheit Zeitpunkt 2, Gruppe 1 Lernbereitschaft Zeitpunkt 2, Gruppe 1}} \cap \rho_{\text{Lebenszufriedenheit Zeitpunkt 1, Gruppe 2 Lernbereitschaft Zeitpunkt 1, Gruppe 2}} \cap \rho_{\text{Lebenszufriedenheit Zeitpunkt 2, Gruppe 2 Lernbereitschaft Zeitpunkt 2, Gruppe 2}} \cap \rho_{\text{Lebenszufriedenheit Zeitpunkt 1, Gruppe 3 Lernbereitschaft Zeitpunkt 1, Gruppe 3}} \cap \rho_{\text{Lebenszufriedenheit Zeitpunkt 2, Gruppe 1 Lernbereitschaft Zeitpunkt 2, Gruppe 1}}$$

Neben der Querschnittskorrelation zwischen den zu betrachtenden Variablen wird eine *Cross Lagged Panel Correlation* (CLPC) berechnet, deren Ergebnisse durch die Angabe von *kausalen Prioritäten* (Rudinger & Bierhoff, 1980) oder *kausalen Richtungen* (Erdfelder & Undorf, 2003) Hinweise darauf liefern, welche der beiden Merkmalsausprägungen die dominierende ist, also die inhaltliche Richtung der Korrelation angibt (Erdfelder, Rietz & Rudinger, 1996). Bezogen auf oben beschriebenes Beispiel gibt die CLPC an, ob die Ausprägung der Lebenszufriedenheit die Ausprägung der Lernbereitschaft beeinflusst, oder im Gegenteil die Lernbereitschaft den Stand der Lebenszufriedenheit (mit-)determiniert. Die CLPC wird angewendet, wenn zwei Merkmale zu zwei verschiedenen Zeitpunkten bei einer

Stichprobe in Zusammenhang gesetzt werden (Bortz, 1999). Betrachtet werden insgesamt sechs Korrelationen: die synchronen Korrelationen ($r_{x_1y_1}$ und $r_{x_2y_2}$), die Autokorrelationen oder Stabilitäten ($r_{x_1x_2}$ und $r_{y_1y_2}$) und die *cross-lagged correlations* oder „verzögerten Kreuzkorrelationen“ ($r_{x_1y_2}$ und $r_{x_2y_1}$) (Erdfelder, Rietz & Rudinger, 1996). Entscheidend für die Aussage über die kausale Priorität ist der statistische Vergleich zwischen den *cross-lagged correlations*: Eine Variable X wird dann als kausal dominierend über die Variable Y bezeichnet, wenn die Kreuzkorrelation $r_{x_1y_2}$ größer als die Kreuzkorrelation $r_{y_1x_2}$ ist ($r_{x_1y_2} > r_{y_1x_2}$). Gleiches gilt für den umgekehrten Fall (Erdfelder, Rietz & Rudinger, 1996). Abbildung 5-4 verdeutlicht dieses Schema.



↔ = Stabilitäten; ↔ = synchrone Korrelationen; ↔ = Kreuzkorrelation

Abb. 5-4: Schematische Darstellung der Cross Lagged Panel Correlation

An die Durchführung der CLPC sind erhebliche Bedingungen geknüpft. Erdfelder und Undorf (2003) weisen darauf hin, dass die kausalen Richtungen u.a. nur dann interpretiert werden dürfen, wenn sowohl die Stabilitäten als auch die synchronen Korrelationen der beiden Variablen sich nicht signifikant voneinander unterscheiden. Um diese Prüfung vornehmen zu können, müssen die jeweiligen Korrelationswerte in Fishers z-Werte transformiert (Fisher, 1918; Bortz, 1999, S. 211) und die Unterschiede hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit überprüft werden. Sind beide Voraussetzungen erfüllt und zudem die Kreuzkorrelationen von Null unterschieden, kann geprüft werden, welche der beiden Korrelationen die größere ist.

Das Ergebnis dieser Prüfung ist dann im Sinne der kausalen Priorität zu interpretieren. Dabei ist einschränkend festzuhalten: Auch wenn die Randbedingungen erfüllt sind, kann eine kausale Priorität nicht mit einem kausalen Effekt gleichgesetzt werden (Rogosa, 1980), sondern ist entsprechend vorsichtig zu interpretieren.

Da möglicherweise strukturelle Unterschiede zwischen den Teilnehmern aus dem Profit- und denen aus dem Non-Profit-Bereich bestehen, die sich in der Ausprägung der Korrelationen und Mittelwertunterschiede niederschlagen können, werden diese im Folgenden getrennt voneinander betrachtet.

In allen Hypothesen dieses Abschnittes werden alle Teilnehmer der Untersuchung berücksichtigt, also unabhängig davon, ob sie an beiden Erhebungszeitpunkten teilgenommen haben oder nicht. Dennoch ergibt sich aus den Darstellungen der Erhebungsinstrumente in Kapitel 6, dass nicht alle Fragen allen Teilnehmern gestellt wurden, so dass die Anzahl der Antworten in Abhängigkeit von der Filterführung des Fragebogens variiert. In den folgenden Hypothesen ist in allgemeiner Form von *Erhebungszeitpunkten* die Rede; gemeint sind immer diejenigen Erhebungszeitpunkte, zu denen die betreffende Variable erhoben wurde.

5.1.2.1 Beiträge zur Lebenszufriedenheit

In der vorliegenden Arbeit wird eine über den gesamten Entsendungszeitraum hohe Lebenszufriedenheit als Indikator für einen günstigen Verlauf des Entsendungsprozesses angesehen (vgl. auch Kap. 4). Ist ein Expatriate über den gesamten Verlauf des Aufenthaltes zufrieden und erlebt auch die Rückkehr ins Heimatland positiv, ist davon auszugehen, dass er eher bereit ist, einer weiteren Entsendung zuzustimmen und seine Erfahrungen einzubringen, was vor allem bei privatwirtschaftlichen Entsendern für den Aufbau eines auslandserfahrenen Personalstamms hilfreich ist (Welge & Holtbrügge, 2001; Wirth, 1992). Zudem deutet die hohe Zufriedenheit darauf hin, dass Auswahl, Vorbereitung und Betreuung ausreichend aufeinander abgestimmt und erfolgreich organisiert sind, wenn die Expatriates die Entsendung weitgehend positiv erleben und nicht durch große Schwierigkeiten beeinträchtigt werden. Die im Folgenden beschriebenen Hypothesen stellen einen Zusammenhang zwischen den verschiedenen Maßnahmen, die während Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Begleitung der Rückkehr von der entsendenden Organisation ergriffen werden, und der Ausprägung der Lebenszufriedenheit her.

Bei der Auswahl der Expatriates werden als Eignungskriterien unter anderem die Familienbindung und die Abbildung der familiären Situation diskutiert (Cui & Awa, 1992; Groß, 1994; Tung, 1981, 1982). In diesem Zusammenhang werden die folgenden Hypothesen geprüft:

- H1: Untersuchungsteilnehmer, die in einer Partnerschaft leben, sind zu allen Erhebungszeitpunkten zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die nicht in einer Partnerschaft leben.
- H2: Untersuchungsteilnehmer, die mit ihrer Familie (Partner und/oder Kinder) ins Ausland reisen, sind zu allen Erhebungszeitpunkten zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die ohne ihre Familie ins Ausland reisen.

Dass die Auslandserfahrung die Lebenszufriedenheit beeinflusst, lässt sich aus den Arbeiten zum Kulturschock ableiten: Der Verlauf der durch die Konfrontation mit dem Ausland ausgelösten Belastungen legt nahe, dass die Auseinandersetzung mit dem Fremden zu einer Besserung der Symptomatik im Verlauf der Zeit führt (u.a. Oberg, 1960; Grove & Torbiörn, 1985; Hauptert & Schnettler, 1999), so dass auch frühere Erfahrungen möglicherweise eine Rolle spielen können. Barna (1983) schreibt: „Simply knowing that there is a likelihood of culture shock occurring and that it is a stress reaction helps people to allow for its effects and to cope with the problems it causes.“(p. 43). Kotte et al. (2006) zeigen außerdem, dass die bisherigen Auslandserfahrungen als ausschlaggebend für die Zufriedenheit mit der Rückkehr befunden werden. Es ergibt sich folgende Hypothese:

- H3: Untersuchungsteilnehmer, die über Auslandserfahrung verfügen, sind zu allen Erhebungszeitpunkten zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die über weniger Erfahrungen verfügen.

Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass es für Expatriates ratsam ist, in Kontakt mit den Einheimischen zu treten, um von ihnen zu lernen und sich an das Gastland anzupassen. Bei Ruben und Kealey (1979) beispielsweise gehört die Güte der Beziehungen zu den Gastlandangehörigen zu den Erfolgskriterien für einen Auslandseinsatz. Guanipa, Nolte und Guanipa (2002) fordern Expatriates auf, mit den Einheimischen in Kontakt zu treten, um Stressgefühle abzubauen und ein Zugehörigkeitsgefühl zum Gastland zu entwickeln. Leichter geht dies in jedem Fall, wenn man die Sprache der Einheimischen beherrscht, führen Sprachprobleme doch häufig zu Hemmungen und Unsicherheiten im Umgang mit den Einheimischen (Thomas & Schroll-Machl, 1998). Es ergibt sich die folgende Hypothese:

- H4: Diejenigen Untersuchungsteilnehmer, die die bei der Bevölkerung übliche Sprache sprechen, sind zu allen Erhebungszeitpunkten zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die diese Sprache nicht sprechen.

Bittner (1996) kommentiert zudem auch die Motivation für den Auslandsaufenthalt als Bestandteil des Auswahlprozesses. Als förderlich für den Verlauf gelten Motive, die sich in positiver Weise mit dem Auslandsaufenthalt auseinander setzen, seien sie intrinsisch oder extrinsisch bedingt. Abgelehnt werden Auslandsaufenthalte als Flucht vor unangenehmen Bedingungen im Heimatland. Postuliert wird deshalb:

- H5: Untersuchungsteilnehmer, die positive Motive für ihren Auslandsaufenthalt angeben, sind zufriedener als Expatriates, die ihren Aufenthalt als Flucht vor einer unangenehmen Situation angetreten haben.

Im Zusammenhang mit der Auswahl von Expatriates werden zudem auch eine Fülle von Persönlichkeitseigenschaften für einen positiven Verlauf der Entsendung gefordert (u.a. Jordan & Cartwright, 1998; Ruben, 1989; Perlitz, 1997; Geistmann, 2002). So sind neben Sprachkenntnissen interpersonale Fähigkeiten, die einen Menschen in die Lage versetzen, mit Menschen anderer Kulturen in Kontakt zu treten, für den Anpassungserfolg bei Expatriates entscheidend (Hammer, Gudykunst & Wiseman, 1978; Harris, 1973; Ruben, Askling & Kealey, 1977). Die zugehörige These lautet:

- H6: Die Lebenszufriedenheit korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der Lernbereitschaft, der sozialen Kompetenz, der emotionalen Stabilität, der Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, dem Organisations- und Improvisationstalent, der Flexibilität sowie der Belastbarkeit, der interkulturellen Kompetenz, der Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen, dem Ehrgeiz, dem Engagement und der Dominanz.

In der psychologischen Literatur zur Auslandsentsendung nehmen die Beschreibungen zur Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt, zur Betreuung und auch zu Maßnahmen, welche die Rückkehr ins Heimatland begleiten, großen Raum ein (z.B. Bergemann & Sourisseaux, 1996, Bittner & Reisch, 1994, 1996; Black & Gregersen, 1999; Hirsch, 1996; Kühlmann, 1995; Thomas, 1995, 1996) und auch in der Praxis werden entsprechende Aufgaben häufig beschrieben (vgl. Kap. 3; Debrus, 1995; Großschädl, 1995). Dabei konnte bisher aber bis auf punktuelle Wirksamkeitsnachweise noch nicht grundsätzlich geklärt werden, ob die Maßnahmen überhaupt zu einem Effekt führen (Blake & Heslin, 1983). Podsiadlowski (1999) konnte beispielsweise zeigen, dass Interaktionstrainings für bikulturelle Gruppen die Teilnehmer in die Lage versetzen, sich besser in die eigene und die fremde Kultur hineinzufühlen, und dass sie nach Abschluss des Trainings mehr Wissen über Kulturstandards besaßen. Albert und Adamapoulous (1980), Landis, Brislin und Hulgus (1985) sowie Landis, Brislin, Swanner, Tzeng und Thomas (1985) fanden ähnliche Ergebnisse. Auch sie identifizierten ein größeres Verständnis für die Mitmenschen aus der Gastkultur nach der Teilnahme an interkulturellen Trainings. Für die affektive (Befus, 1988; Johnson, 1989) und die behaviorale (Earley, 1987; Fiedler, Mitchell & Triandis, 1971; Landis, Brislin & Hulgus, 1985) Ebene fanden sich jeweils Effekte interkultureller Trainings, dennoch konnte kein

Beitrag entsprechender Maßnahmen für die Erreichung der Ziele von entsendenden Organisationen oder Expatriates identifiziert werden.

Waldhoff, Hieronymi und Rietz (2003) sowie Groß (1994) berichten zwar von der Bedeutung, die begleitende (Ehe-)Frauen von Expatriates diesen Maßnahmen zusprechen, Hieronymi (2001) konnte jedoch aufzeigen, dass nach der Rückkehr ins Heimatland den Maßnahmen der Vorbereitung und Betreuung kaum noch Gewicht beigemessen wird.

Dennoch ist insgesamt davon auszugehen, dass die Zufriedenheit mit der wahrgenommenen Qualität der Vorbereitung, Betreuung und Rückkehrbegleitung steigt. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass für die Entstehung von Zufriedenheit die Wahrnehmung der Bedingungen wichtiger ist als die tatsächliche Gestaltung der Situationen (Fried & Ferris, 1987). Die Autoren konnten in einer Metaanalyse nachweisen, dass objektive und subjektive Merkmale von Arbeitstätigkeiten zwar eindeutig miteinander zusammenhängen, einander aber nicht 100%ig entsprechen. Auch Feldman und Thomas (1992), Gregersen und Black (1990) sowie Harris (1986) zufolge kann die von einer Firma angebotene Unterstützung eine wichtige Rolle im Erfolg des Expatriates spielen. Gooler (1996) konnte in einer Untersuchung die organisationale Unterstützung als stärksten Prädiktor der Zufriedenheit ermitteln.

In Literatur und Praxis findet sich häufig eine eingeschränkte Betrachtung einzelner Gesichtspunkte, wie z.B. die Überprüfung der Effektivität interkultureller Trainings für den Expatriate (Podsiadlowski, 1999) oder die Anforderungen an die administrative Vorbereitung (DGfP, 1995), oft auch durch die Untersuchungsbedingungen oder die institutionelle Ausrichtung bestimmt. Problematischer für die Gestaltung von Auslandsentsendungen erscheint es, wenn einzelne Aspekte aus den verschiedenen Phasen und Themen mehr oder weniger starr miteinander verbunden werden und dabei andere Kombinationen vollkommen ausgegliedert werden. Betrachtet man zum Beispiel die interkulturellen Anforderungen, wird von den entsendenden Organisationen erwartet, dass ein kurzes interkulturelles Training im Rahmen der Vorbereitung dafür sorgt, dass der Expatriate im Einsatzland zurecht kommen wird. Interkulturelle Nachschulung im Gastland wird nur in Ausnahmefällen in Betracht gezogen (z.B. Barmeyer & Breuer, 1998; Brislin & Yoshida, 1994; Müller & Thomas, 1991). Weit verbreitet ist auch die Ansicht, nach der Rückkehr seien alle entsendungsbedingten Probleme beendet, was in der Realität jedoch nur selten der Fall ist (Hirsch, 1996; Kühlmann & Stahl, 1995; Winter, 1996). Vielmehr scheint es erforderlich, in allen Phasen des Entsendungsprozesses auf unterschiedlichste Schwierigkeiten aller beteiligten Akteure gefasst zu sein und den einzelnen Phasen nur verschiedene Instrumente zuzuordnen, um damit den spezifischen Anforderungen zu begegnen. In der vorliegenden Untersuchung erlaubt das

Erhebungsdesign die Bewertung der Maßnahmen in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrem Erleben, zusätzlich aber mit zeitlichem Abstand.

Es ergeben sich die folgenden Hypothesen:

- H7: Werden den Untersuchungsteilnehmern Vorbereitungsmaßnahmen angeboten, sind die Untersuchungsteilnehmer zu allen Erhebungszeitpunkten zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, denen keine Maßnahmen angeboten werden.

Gleichermaßen wird geprüft, ob das Fehlen von Maßnahmen dazu führt, dass die Lebenszufriedenheit weniger groß ausfällt.

- H8: Haben die Untersuchungsteilnehmer in der Vorbereitungsphase Maßnahmen vermisst, die sie als sinnvoll für den weiteren Verlauf der Entsendung bezeichnen, sind sie zu allen Erhebungszeitpunkten unzufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die keine weiteren Maßnahmen als relevant erachten.

Zusammenfassend wird im Anschluss der Frage nachgegangen, ob es einen Unterschied in der Lebenszufriedenheit zwischen solchen Untersuchungsteilnehmern gibt, die durch als hilfreich wahrgenommene Maßnahmen auf den Aufenthalt vorbereitet wurden, und solchen, die Maßnahmen vermisst haben.

- H9: Haben die Untersuchungsteilnehmer in der Vorbereitungsphase Maßnahmen erhalten, die sie als hilfreich für den weiteren Verlauf der Entsendung bezeichnen, sind sie zu allen Erhebungszeitpunkten zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die entsprechende Maßnahmen vermisst haben.

Ähnliche Annahmen bestehen für den Verlauf der Betreuung sowie für die Maßnahmen, welche die Rückkehr ins Heimatland begleiten. Erfasst wurden die angebotenen Maßnahmen der Unterstützung ab dem Beginn des Auslandsaufenthaltes (Gruppe 2, 1. Messzeitpunkt), die Maßnahmen zur Begleitung der Rückkehr erst gegen Ende des Aufenthaltes (Gruppe 3, 1. und 2. Messzeitpunkt). Palthe (2004) schreibt: „while most of the published literature on expatriation has focused on the training and selection, little is known about the processes and mechanisms that expatriates find most useful in adjusting to living and working in a foreign country“. (vgl. auch Tung, 1998). Dies führt zu folgenden Hypothesen:

- H10: Die Untersuchungsteilnehmer, die beim Aufbau ihres privaten Umfeldes oder im beruflichen Bereich durch die entsendende Organisation unterstützt werden, sind zu allen Erhebungszeitpunkten zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die beim Aufbau ihres privaten Umfeldes oder im beruflichen Bereich nicht unterstützt werden.
- H11: Haben die Untersuchungsteilnehmer in der Betreuung Maßnahmen vermisst, die sie als sinnvoll für den weiteren Verlauf der Entsendung bezeichnen, sind sie zu allen

Erhebungszeitpunkten unzufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die keine weiteren Maßnahmen als relevant erachten.

- H12: Haben die Untersuchungsteilnehmer in der Betreuung Maßnahmen erhalten, die sie als hilfreich für den weiteren Verlauf der Entsendung bezeichnen, sind sie zu allen Erhebungszeitpunkten zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die entsprechende Maßnahmen vermisst haben.
- H13: Die Untersuchungsteilnehmer, die bei der Rückkehr von der entsendenden Organisation im privaten Bereich sowie bezogen auf ihre Arbeit unterstützt werden, sind zu beiden Erhebungszeitpunkten rund um die Rückkehr zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die im privaten Bereich sowie bezogen auf ihre Arbeit nicht unterstützt werden.
- H14: Haben die Untersuchungsteilnehmer in der Vorbereitung der Rückkehr Maßnahmen vermisst, die sie als sinnvoll bezeichnen, sind sie zu beiden Erhebungszeitpunkten unzufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die keine weiteren Maßnahmen als relevant erachten.
- H15: Haben die Untersuchungsteilnehmer in der Vorbereitung der Rückkehr Maßnahmen erhalten, die sie als hilfreich für den weiteren Verlauf der Entsendung bezeichnen, sind sie zu beiden Erhebungszeitpunkten zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die entsprechende Maßnahmen vermisst haben.

Erfasst und mit der Lebenszufriedenheit in Zusammenhang gebracht wurde auch die Zufriedenheit mit den Angeboten der entsendenden Organisation in den Bereichen Vorbereitung, Betreuung (ab Gruppe 2, Messzeitpunkt 1) und Begleitung der Rückkehr (Gruppe 3, Messzeitpunkte 1 und 2). Daraus ergibt sich folgende Hypothese:

- H16: Die Lebenszufriedenheit korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der Zufriedenheit über die gesamte bisherige Vorbereitung, die gesamte bisherige Betreuung und die Vorbereitung der Rückkehr.

Neben den im Verlauf des Entsendungsprozesses von der entsendenden Organisation ergriffenen Maßnahmen sind auch andere, eher grundsätzliche Bedingungen in der Kooperation zwischen Expatriate und betreuender Organisation für die Entwicklung der Lebenszufriedenheit vor Ort entscheidend, die sich unter dem Begriff *Gestaltung der Aufgabe und der Kommunikation mit der entsendenden Organisation* zusammenfassen lassen (vgl. Kapitel 3). Hagedorn, Heidemann und Rietz (2004) konnten die Klarheit der Kompetenzrichtlinien als maßgebliche Größe identifizieren, Black (1988) spricht unter

anderem von der Klarheit der Arbeitsaufgabe (*Rollenambiguität*). Darüber hinaus ist auch der finanzielle Anreiz von Bedeutung, der bei Hieronymi et al. (2003) als einer der meistgenannten Beweggründe für den Auslandsaufenthalt bei Expatriates in der Wirtschaft genannt wurde. Hieronymi (2001) erkennt zudem die langfristige Einsatzplanung sowie die Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsrichtlinie als für die Entwicklung der langfristigen Zufriedenheit mit der Entsendung maßgebliche Aufgabe. Es ergibt sich die folgende Hypothese:

- H17: Die Lebenszufriedenheit korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien, der Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe, der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung sowie der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen.

Die Zufriedenheit mit der Arbeit der entsendenden Organisation kann für den Expatriate aber nicht nur durch seine eigenen Kontakte und Interaktionen mit der Organisation beeinflusst werden, sondern auch durch das gesamte Auftreten der Organisation im Gastland (Johnson et al., 1996). In einer Studie zur Kooperation zwischen Japanern und US-Amerikanern konnte für beide Gruppen die kulturelle Sensibilität im gegenseitigen Umgang als wichtigste Determinante der Zufriedenheit miteinander identifiziert werden. Dementsprechend wird postuliert, dass die Wahrnehmung der kulturellen Sensibilität der entsendenden Organisation die Zufriedenheit der Expatriates determiniert:

- H18: Die Lebenszufriedenheit korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit den Einschätzungen zur kulturellen Sensibilität der entsendenden Organisation.

Wirth (1992) sowie Bittner und Reisch (1996) formulieren den Wunsch der Expatriates, durch den Gastlandaufenthalt anspruchsvolle Aufgaben und Herausforderungen zu erleben. Auch Hieronymi et al. (2003) konnten diese zentrale Erwartung der Expatriates vor und während des Auslandsaufenthaltes identifizieren. Aus diesen Beobachtungen ergibt sich die folgende Hypothese:

- H19: Wird die Position im Gastland im Vergleich zur vorherigen als höherwertig eingeschätzt, ist die Lebenszufriedenheit zu allen Erhebungszeitpunkten höher als bei Untersuchungsteilnehmern, die ihre Position im Gastland als gleich- oder niederwertig ansehen.

Betrachtet werden darüber hinaus Zusammenhänge zwischen Bedingungen des Gastlandes und der Lebenszufriedenheit auf korrelativer Ebene: Auf der Grundlage der Befunde von

Warthun (1997) oder Churchman und Mitrani (1997), die zeigen konnten, dass das Ausmaß der erlebten Schwierigkeiten mit der Unterschiedlichkeit der Länder variiert, wird angenommen, dass die wahrgenommene Differenz zwischen den Lebensbedingungen des Heimatlandes und denen des Gastlandes dazu beiträgt, die Zufriedenheit während des Aufenthaltes zu beeinflussen. Auch Groß (1994) berichtet von verstärkten Anpassungsschwierigkeiten bei großen Unterschieden zwischen den verschiedenen Kulturen. Gleichermäßen konnten Hagedorn, Heidemann und Rietz (2004) die wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland als relevant für die Entstehung von Erfolg identifizieren. Es ergibt sich die folgende Hypothese:

- H20: Die wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Gast- und Heimatland korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten negativ mit der Lebenszufriedenheit.

Darüber hinaus soll auch die Quantität und Qualität der Kontakte vor Ort direkt mit der Lebenszufriedenheit in Verbindung stehen. Bereits Cohen (1977) beschreibt als Problem vor allem von begleitenden Partnerinnen die vorwiegende Auseinandersetzung mit anderen Ausländern in sogenannten *Expat-Communities*. Integrationsprobleme können sich verstärken, wenn dort schlecht vorbereitete und mangelhaft integrierte Personen einander in ihren Vorurteilen und Schwierigkeiten verstärken. Ward und Searle (1991) konnten in ihrer Studie einen direkten Zusammenhang zwischen psychischem Wohlbefinden und der erfahrenen sozialen Unterstützung aufweisen. Wengert (2005) konnte zeigen, dass Arbeitsmigranten in Russland, die einen einheimischen Partner hatten, sich deutlich besser integrieren konnten als ihre Kollegen ohne Partner. Sie wiesen zu Beginn des Aufenthaltes weniger Belastungen auf und konnten schneller neue Freunde finden. Fisher (1985) untersuchte die Zusammenhänge zwischen sozialer Unterstützung und Stresserleben sowie die damit einhergehenden Folgen. Man geht davon aus, dass Menschen mit höherer sozialer Unterstützung besser mit Stress umgehen können, also weniger negative Folgen des Stresserlebens erleben. Durch soziale Unterstützung wird zudem das erfolgreiche Coping in belastenden Situationen erleichtert (Buffering-Hypothese). Außerdem ist die soziale Unterstützung positiv verbunden mit der Anpassung im Gastland und mit der Zufriedenheit. Geprüft wird folgender Zusammenhang:

- H21: Die Lebenszufriedenheit korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der Anzahl der Kontakte zu Einheimischen sowie der Qualität der Kontakte.

5.1.2.2 *Beiträge zur Arbeitszufriedenheit*

Wie in Kapitel 4 dargestellt wurde, setzt sich die Arbeitszufriedenheit aus unterschiedlichen Faktoren zusammen; allerdings blieb trotz langer Forschungstradition unklar, wie sie sich genau zusammensetzt und wodurch sie beeinflusst wird (Matiaske & Mellewig, 2001). Diskutiert wird unter anderem, inwieweit die Arbeitszufriedenheit auch von Persönlichkeitsvariablen beeinflusst wird - Hossiep und Paschen (1998) beispielsweise betonen die Bedeutung der Belastbarkeit. Sie legen nahe, bei Auswahlgesprächen die Anforderungen, die mit einer Stelle verbunden sind, genau darzulegen und mit der Belastbarkeit der Person abzugleichen - schließlich sei im Falle einer Überforderung keinem geholfen. Dies gilt in besonderem Maße für die Arbeit im Ausland, da hier Belastungen nicht nur in der Arbeitswelt auftreten, sondern auch der Alltag in hohem Maße mit Stress verbunden sein kann (Naumann, Widmier & Jackson, 2000).

Im Folgenden wird zunächst der Zusammenhang zwischen den im Kontext der Auswahl von Expatriates diskutierten Eigenschaften, Kompetenzen und Soft Skills (vgl. Kap. 3) und der Arbeitszufriedenheit geprüft:

- H22: Die Arbeitszufriedenheit korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der Lernbereitschaft, der sozialen Kompetenz, der emotionalen Stabilität, der Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, dem Organisations- und Improvisationstalent, der Flexibilität sowie der Belastbarkeit, der interkulturellen Kompetenz, der Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen, dem Ehrgeiz, dem Engagement und der Dominanz.

Im Anschluss wird betrachtet, ob sich Effekte aus Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr für die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit ergeben. Naumann, Widmier und Jackson (2000) konnten zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit unter anderem beeinflusst wird durch das Ausmaß der erfüllten Erwartungen an die Arbeit, die Vorbereitung des Expatriates und die aktive Beteiligung an der Entwicklung der entsendenden Organisation (z.B. durch Versendung von Newslettern oder der Einladung zu besonderen Ereignissen) auch während des Auslandsaufenthaltes.

- H23: Die Untersuchungsteilnehmer, die vor der Entsendung im kulturellen und beruflichen Bereich durch die entsendende Organisation vorbereitet wurden, sind zu allen Erhebungszeitpunkten mit ihrer Arbeit zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die in diesen Bereichen nicht unterstützt wurden.
- H24: Haben die Teilnehmer Vorbereitungsmaßnahmen des beruflichen oder kulturellen Bereichs vermisst, die sie als sinnvoll bezeichnen, sind sie zu allen Erhebungszeitpunkten

mit der Arbeit unzufriedener als Expatriates, die solche Maßnahmen als nicht als relevant erachten.

- H25: Haben die Untersuchungsteilnehmer in der beruflichen oder kulturellen Vorbereitung Maßnahmen erhalten, die sie als hilfreich für den weiteren Verlauf der Entsendung bezeichnen, sind sie zu allen Erhebungszeitpunkten zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die entsprechende Maßnahmen vermissen.
- H26: Die Untersuchungsteilnehmer, die im beruflichen Bereich von der entsendenden Organisation unterstützt werden, sind zu allen Erhebungszeitpunkten mit der Arbeit zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die bei der Arbeit nicht unterstützt werden.
- H27: Haben die Untersuchungsteilnehmer in der beruflichen Betreuung Maßnahmen vermisst, die sie als sinnvoll für den weiteren Verlauf der Entsendung bezeichnen, sind sie zu allen Erhebungszeitpunkten mit der Arbeit unzufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die keine weiteren Maßnahmen als relevant erachten.
- H28: Haben die Untersuchungsteilnehmer in der Betreuung Maßnahmen erhalten, die sie als hilfreich für den weiteren Verlauf der Entsendung bezeichnen, sind sie zu allen Erhebungszeitpunkten mit der Arbeit zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die entsprechende Maßnahmen vermisst haben.

Wie schon die Lebenszufriedenheit wird schließlich auch die Arbeitszufriedenheit mit dem Gesamturteil über die Leistungen der entsendenden Organisation in Zusammenhang gebracht.

Daraus ergibt sich die folgenden Hypothese:

- H29: Die Arbeitszufriedenheit korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der Zufriedenheit mit der gesamten bisherigen Vorbereitung, der gesamten bisherigen Betreuung und der Vorbereitung der Rückkehr.

Darüber hinaus wird geprüft, ob die Arbeitszufriedenheit mit den allgemeinen, über die einzelnen Leistungen der entsendenden Organisation hinausgehenden Gestaltungsmerkmalen der Entsendung korreliert:

- H30: Die Arbeitszufriedenheit korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien, der Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe, der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung sowie der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen.

Die Arbeitszufriedenheit hängt darüber hinaus aber auch von den Zielen ab, mit denen der Expatriate in den Auslandsaufenthalt gestartet ist: erhofft wird eine anspruchsvolle Arbeit, in der Entscheidungen selbstständig getroffen und außerhalb der engen Bürokratie gearbeitet

werden kann (Bittner, 1996; Hieronymi, 2001; Hieronymi et al., 2003). Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitszufriedenheit dann steigt, wenn diese Ziele realisiert werden und die Bedingungen eine solche Arbeit zulassen, was sich häufig in der Position der Entsendung widerspiegelt. Daraus ergibt sich folgende Hypothese:

- H31: Untersuchungsteilnehmer, die angeben, ihre Position im Gastland höher einzuschätzen als ihre vorherige Position, sind zu allen Erhebungszeitpunkten mit ihrer Arbeit zufriedener als Untersuchungsteilnehmer, die sich auf geringerer oder gleicher Basis wiederfinden.

Darüber hinaus wird postuliert, dass das Ausmaß der Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit eher schädigend wirkt. Grundlage der Annahme sind Beobachtungen kulturbedingter Unterschiede in der Arbeitsweise (z.B. Reber et al., 2001), die ab einem gewissen Grad an Unterschiedlichkeit störend auf den Arbeitsprozess wirken (Hieronymi, 2001). Ausschlaggebend ist dabei nicht die geografische Entfernung, sondern die wahrgenommene Unterschiedlichkeit.

- H32: Die Arbeitszufriedenheit korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten negativ mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland.

Weinert (1998) weist auf verschiedene Faktoren hin, die die Arbeitszufriedenheit determinieren, und betont die Rolle der Beziehungen zu Vorgesetzten und Kollegen. Gerade im Ausland sollte der Einfluss dieser Bezugspersonen besonders groß sein, sind doch zum einen vielfältige Herausforderungen zu bewältigen und zum anderen die Auswahl der Kontaktpersonen häufig geringer als in der Heimat. Auch Cohen und Wills (1985) sowie Parasuraman, Greenhaus und Granrose (1992) konnten einen Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Arbeitszufriedenheit aufzeigen. Dementsprechend wird geprüft:

- H33: Die Arbeitszufriedenheit korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der Anzahl der beruflichen Kontakte zu Einheimischen sowie der Qualität der Kontakte.

5.1.2.3 Beiträge zum Commitment

Als zweite Variable im Zusammenhang mit der Arbeit wurde das Commitment als Indikator für den Erfolg eines Auslandsaufenthaltes ausgewählt (vgl. Kap. 4). Shaffer und Harrison (1998) beispielsweise beschreiben einen positiven Zusammenhang zwischen dem Commitment und der Zufriedenheit mit der Entsendung insgesamt bzw. den während der verschiedenen Phasen ergriffenen Maßnahmen sowie der Bereitschaft, den Auslandsaufenthalt vereinbarungsgemäß zu absolvieren. Hagedorn, Heidemann und Rietz

(2004) konnten zeigen, dass vor allem die Kommunikation mit der entsendenden Organisation und das Gefühl der Beteiligung an den Entwicklungen des Stammhauses für Expatriates aus der Wirtschaft eine wichtige Rolle spielt. Für das Erleben der Rückkehr ist maßgeblich, dass die Expatriates den Eindruck gewinnen, ihre Umgebung interessiere sich für die gesammelten Erfahrungen (Kotte et al., 2006; Hieronymi, 2001). Das Commitment zur entsendenden Organisation wurde u.a. darum in die dieser Arbeit zugrunde liegende Erfolgsdefinition integriert, da vor allem in der Wirtschaft häufig von hohen Wechselraten nach der Rückkehr ins Heimatland gesprochen wird (Hirsch, 1996). Dabei ist zunächst zu erwarten, dass die Bindung an die entsendende Organisation auch von deren Leistungen determiniert wird. So weisen auch Engelhardt und Hein (1996) darauf hin, dass die entsendende Organisation mit den Maßnahmen, die für das Wohlergehen des Expatriates ergriffen werden, Wertschätzung für die Mitarbeiter deutlich machen kann. Durch solche organisationale Unterstützung konnte Befunden von Eisenberger, Huntington, Hutchinson und Sowa (1986) folgend die Abwesenheit bei der Arbeit reduziert und das Commitment gesteigert werden. Formuliert werden die folgenden Hypothesen:

- H34: Die Untersuchungsteilnehmer, die vor der Entsendung durch die entsendende Organisation vorbereitet wurden, weisen zu allen Erhebungszeitpunkten ein höheres Commitment auf als Untersuchungsteilnehmer, die nicht auf ihren Aufenthalt vorbereitet wurden.
- H35: Haben die Untersuchungsteilnehmer in der Vorbereitungsphase Maßnahmen vermisst, die sie als sinnvoll für den weiteren Verlauf der Entsendung bezeichnen, weisen sie zu allen Erhebungszeitpunkten ein geringeres Commitment auf als Untersuchungsteilnehmer, die keine weiteren Maßnahmen als relevant erachten.
- H36: Haben die Untersuchungsteilnehmer in der Vorbereitungsphase Maßnahmen erhalten, die sie als hilfreich bezeichnen, weisen sie zu allen Erhebungszeitpunkten ein höheres Commitment auf als Untersuchungsteilnehmer, die entsprechende Maßnahmen vermisst haben.

Entsprechende Annahmen bestehen für den Verlauf der Betreuung sowie die Maßnahmen, die die Rückkehr ins Heimatland begleiten.

- H37: Die Untersuchungsteilnehmer, die beim Aufbau ihres privaten Umfeldes oder bei der Arbeit durch die entsendende Organisation unterstützt werden, weisen zu allen Erhebungszeitpunkten ein höheres Commitment auf als Untersuchungsteilnehmer, die beim Aufbau ihres privaten Umfeldes nicht unterstützt werden.

- H38: Vermissten die Untersuchungsteilnehmer in der Betreuung Maßnahmen, die sie als sinnvoll für den weiteren Verlauf der Entsendung bezeichnen, weisen sie zu allen Erhebungszeitpunkten ein geringeres Commitment auf als Untersuchungsteilnehmer, die keine weiteren Maßnahmen als relevant erachten.
- H39: Haben die Untersuchungsteilnehmer in der Betreuung Maßnahmen erhalten, die sie als hilfreich bezeichnen, weisen sie zu allen Erhebungszeitpunkten ein höheres Commitment auf als Untersuchungsteilnehmer, die entsprechende Maßnahmen vermisst haben.
- H40: Die Untersuchungsteilnehmer, die bei der Rückkehr von der entsendenden Organisation im privaten Bereich sowie bezogen auf ihre Arbeit unterstützt werden, weisen zu allen Erhebungszeitpunkten rund um die Rückkehr ein höheres Commitment auf als Untersuchungsteilnehmer, die im privaten Bereich nicht unterstützt werden.
- H41: Vermissten die Untersuchungsteilnehmer in der Vorbereitung der Rückkehr Maßnahmen, die sie als sinnvoll bezeichnen, weisen sie zu allen Erhebungszeitpunkten ein geringeres Commitment auf als Untersuchungsteilnehmer, die keine weiteren Maßnahmen als relevant erachten.
- H42: Haben die Untersuchungsteilnehmer in der Vorbereitung der Rückkehr Maßnahmen erhalten, die sie als hilfreich bezeichnen, weisen sie zu allen Erhebungszeitpunkten ein höheres Commitment auf als Untersuchungsteilnehmer, die entsprechende Maßnahmen vermisst haben.

Den Hypothesen zur Lebens- und Arbeitszufriedenheit entsprechend wird auch hier geprüft, ob das Commitment mit der Zufriedenheit mit den Leistungen der entsendenden Organisation insgesamt in Zusammenhang gebracht werden kann.

- H43: Das Commitment korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der Zufriedenheit mit der gesamten bisherigen Vorbereitung, der gesamten bisherigen Betreuung sowie der Begleitung der Rückkehr.

Gleichmaßen wird geprüft, ob die über die Einzelleistungen hinaus reichenden Entsendungsmerkmale mit dem Commitment in Zusammenhang stehen.

- H44: Das Commitment korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien, der Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe, der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung, sowie der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen.

Neben diesen Gestaltungsmaßnahmen, lassen sich auch in der sonstigen Kooperation mit den Mitarbeitern Determinanten finden, die die Entwicklung des Commitments beeinflussen können: Naumann, Widmier und Jackson (2000) konnten die wahrgenommene Qualität der

Position oder das Ausmaß der erfüllten Erwartungen als ausschlaggebende Variablen identifizieren. Entsprechend wird geprüft:

- H45: Das Commitment ist bei Untersuchungsteilnehmern mit einer höheren Position im Gastland zu allen Erhebungszeitpunkten höher ausgeprägt als bei Untersuchungsteilnehmern, die sich auf einer geringeren oder gleichen Basis wiederfinden.

Darüber hinaus wird auch die erlebte kulturelle Sensibilität der entsendenden Organisation als ausschlaggebend für eine stärkere Bindung geprüft, da Fehlverhalten der Organisation schnell auf die anwesenden Expatriates zurückfällt und für sie direkt mit Konsequenzen verbunden ist, gilt man doch im Ausland als Repräsentant der entsendenden Organisation (Hieronymi, 2001).

- H46: Das Commitment korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der bei der entsendenden Organisation wahrgenommenen kulturellen Sensibilität.

Auch die Reziprozität der Bindung an die entsendende Organisation wird als ausschlaggebende Variable für die Entwicklung des Commitments geprüft (Neubauer, 1991b):

- H47: Das Commitment korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit dem Vertrauen in die entsendende Organisation.
- H48: Das Commitment korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der jeweils aktuellen Selbsteinschätzung zur Wertschätzung der Arbeit durch die entsendende Organisation.

5.1.2.4 Beiträge zur Einstellung zum Gastland

Neben den für Expatriates und ihre entsendenden Organisationen bedeutsamen Faktoren einer hohen Lebens- und Arbeitszufriedenheit sowie eines stabilen Commitments zur Organisation ist auch eine positive Einstellung zum Gastland Bestandteil der in Kapitel 4 definierten Indikatoren für den Entsendungserfolg. Schon Ruben und Kealey (1979) betrachten positive Beziehungen zu den Gastlandangehörigen als Bestandteil des Auslandserfolges, und die gesamte Diskussion um die Anpassung an die lokalen Lebensbedingungen bestätigt diese Bedeutung entsprechender Beziehungen (Adler, 1997; Berry, 1985; Pruitt, 1978; Stahl, 1998; Taft, 1977; Thomas, 1995; Triandis, 1975). Zudem verstärkt die positive Einstellung zum Gastland die Nutzung der Erfahrungen der Expatriates nach der Rückkehr, was sowohl im Profit- als auch im Non-Profit-Bereich zur Erreichung der Gesamtziele der Organisation beitragen kann. Erfasst wird die Einstellung zum Gastland durch ein Konglomerat aus affektiven („Ich lebe gerne im Gastland.“) und normativen („Die Sitten und Gebräuche der

Menschen im Gastland kann ich akzeptieren.“ bzw. „Die Lebensweise der Allgemeinbevölkerung im Entsendungsland stimmt mit meinen Werten grundsätzlich überein.“) Fragen.

Geprüft wird im Folgenden zunächst, ob Variablen aus dem Kontext der Auswahl von Expatriates einen Einfluss auf die Einstellung zum Gastland haben. Dabei werden im Besonderen Variablen betrachtet, die auf eine hohe Anpassungsbereitschaft hinweisen, gleichzeitig jedoch auch für eine ausreichende Sicherheit des Expatriates im Umgang mit den Anforderungen der Gastkultur sprechen:

- H49: Die Einstellung zum Gastland korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der Lernbereitschaft, der Flexibilität, der interkulturellen Kompetenz, der Sicherheit im Umgang mit der einheimischen Bevölkerung sowie der emotionalen Stabilität und der Verhaltens- und Entscheidungssicherheit.

In Anlehnung an die Hypothesen zur Lebenszufriedenheit werden auch für die positive Einstellung zum Gastland das Beherrschen der Sprache sowie Erfahrungen mit Auslandsaufenthalten als hilfreiche Voraussetzungen angenommen (Guanipa, Nolte & Guanipa, 2002; Thomas & Schroll-Machl, 1998). Selmer (1999) konnte zeigen, dass die bisherigen Auslandserfahrungen von Auslandsmanagern den Verlauf der kulturellen Anpassung determinierte. Spieß und Bruch (2002) fanden heraus, dass interkulturelle Kontakte, die Studierende bei längeren Reisen und Auslandsaufenthalten, aber auch im Kontakt mit ausländischen Studierenden in Deutschland erfahren, die Motivation, beruflich bedingt im Ausland zu leben, fördern. Auch Black et al. (1991) bestätigen, dass bereits vor der Ausreise gesammelte Erfahrungen in ähnlichen Kulturkreisen hilfreich für die Anpassung im Gastland sind, unabhängig davon, in welchem Kontext solche Erfahrungen bisher stattgefunden haben. Brewster (1991) betont den Wert von kürzeren Look & See Trips für einen positiven Verlauf der Anpassung. Entsprechend wird postuliert:

- H50: Die Untersuchungsteilnehmer, die die jeweilige Landessprache sprechen, haben zu allen Erhebungszeitpunkten eine positivere Einstellung zum Gastland als Untersuchungsteilnehmer, die die Sprache nicht sprechen.
- H51: Die Untersuchungsteilnehmer, die über Auslandserfahrung verfügen, haben zu allen Erhebungszeitpunkten eine positivere Einstellung zum Gastland als Untersuchungsteilnehmer, die über weniger Erfahrungen verfügen.

Im Zusammenhang mit den Vorbereitungs- und Betreuungsmaßnahmen wird vor allem für solche Aktivitäten ein Einfluss postuliert, die dazu beitragen, das Gastland besser zu verstehen bzw. die aus den spezifischen Gegebenheiten resultierenden Anforderungen zu bewältigen. So konnte bereits gezeigt werden, dass die wahrgenommene Qualität der Entsendungsvorbereitung die Anpassung determiniert (Kealey, 1989). Für die Maßnahmen der Rückkehr konnten keine Hinweise auf eine Veränderung der Einstellung zum Gastland gefunden werden. Die in diesem Bereich im Fragebogen erfassten Maßnahmen sind auch nicht plausibel mit der Veränderung der Einstellung in Zusammenhang zu bringen. Formuliert werden die folgenden Hypothesen:

- H52: Die Untersuchungsteilnehmer, die vor der Entsendung ein interkulturelles Training, Sprachunterricht und einen Look&See Trip erhalten haben, haben zu allen Erhebungszeitpunkten eine positivere Einstellung zum Gastland als Untersuchungsteilnehmer, die kein interkulturelles Training erhalten haben.
- H53: Haben die Untersuchungsteilnehmer ein interkulturelles Training, einen Sprachunterricht und einen Look&See Trip als Vorbereitungsmaßnahmen vermisst, ist ihre Einstellung zum Gastland zu allen Erhebungszeitpunkten negativer als bei Untersuchungsteilnehmern, die die Maßnahmen nicht als relevant erachten.
- H54: Haben die Untersuchungsteilnehmer ein interkulturelles Training, Sprachunterricht und einen Look&See Trip als Vorbereitungsmaßnahmen erhalten, die sie als hilfreich bezeichnen, ist ihre Einstellung zum Gastland zu allen Erhebungszeitpunkten positiver als bei Untersuchungsteilnehmern, die die Maßnahmen vermisst haben.
- H55: Die Untersuchungsteilnehmer, die mit der entsendenden Organisation kommunizieren und bei beruflichen und privaten Schwierigkeiten unterstützt werden, weisen eine positivere Einstellung zum Gastland auf als Untersuchungsteilnehmer, die nicht mit der entsendenden Organisation kommunizieren.
- H56: Haben die Untersuchungsteilnehmer die Kommunikation mit der entsendenden Organisation sowie die Unterstützung bei beruflichen und privaten Schwierigkeiten vermisst, weisen sie zu allen Erhebungszeitpunkten eine negativere Einstellung zum Gastland auf als Untersuchungsteilnehmer, die solche Maßnahmen als nicht relevant erachten.
- H57: Haben die Untersuchungsteilnehmer Unterstützung bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation sowie Unterstützung bei beruflichen und privaten Schwierigkeiten erhalten, die sie als hilfreich bezeichnen, weisen sie zu allen Erhebungszeitpunkten eine positivere Einstellung zum Gastland auf als Untersuchungsteilnehmer, die die entsprechenden Maßnahmen vermisst haben.

Vor allem im Hinblick auf die normativen Aspekte der Einstellung zum Gastland lässt sich zudem vermuten, dass die wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland mit der Einstellung zum Gastland korreliert (Churchman & Mitrani, 1997):

- H58: Die Einstellung zum Gastland korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten negativ mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland.

Die klassische Kontakthypothese aus der Sozialpsychologie impliziert, dass der Kontakt zwischen den Mitgliedern verschiedener Gruppen dazu beiträgt, Intergruppenvorurteile und Feindseligkeiten abzubauen (Brown, 2002); allerdings wird diese Annahme in ihrer theoretischen Basis und den zugehörigen empirischen Befunden in der Literatur widersprüchlich diskutiert (Nesdale & Todd, 1998). Der ausschließliche Kontakt zwischen den verschiedenen Gruppen ergibt allerdings nicht automatisch eine positivere Einstellung zur anderen Gruppe, sondern der Status der Teilnehmer in der Kontaktsituation, die Verfolgung übergeordneter Ziele, die Gelegenheit zum Aufbau persönlicher Beziehungen oder die Unterstützung des Kontaktaufbaus durch anerkannte Persönlichkeiten beeinflussen die Qualität der Beziehung (Wagner, van Dick & Zick, 2001). Everett, Stening und Longton (1982) zufolge ist das Ausmaß, in dem Versuchsgruppen unterschiedlicher Kulturen Stereotype über japanische Manager berichten, abhängig von der Intensität des Kontaktes bei der gemeinsamen Arbeit. Van Maanen und Schein (1979) konnten ebenso wie Selmer (1995a) und Selmer und de Leon (1997) zeigen, dass es dabei auf informelle Kontakte ankommt. Neben der reinen Quantität der Kontakte zu Einheimischen ist demnach auch, wie bereits 1979 von Ruben und Kealey postuliert, die Qualität der Beziehung einer der Indikatoren für den Erfolg des Auslandsaufenthaltes. Entsprechend wird geprüft:

- H59: Die Einstellung zum Gastland korreliert zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit der Anzahl der beruflichen und privaten Kontakte zu Einheimischen sowie der Qualität der Kontakte.

5.1.3 Exkurs: Eignung als Erfolgsindikatoren

Weiter oben wurde bereits angedeutet, dass die in der vorliegenden Arbeit diskutierten Entsendungsziele Indikatoren für den Erfolg darstellen können. Kann also, wenn über den gesamten Entsendungszeitraum eine hohe Ausprägung auf den Variablen *Lebens- und Arbeitszufriedenheit* und *Commitment* vorliegt und außerdem eine positive Einstellung zum Gastland zu verzeichnen ist, insgesamt davon ausgegangen werden, dass der Auslandsaufenthalt ein Erfolg ist? Einige der Voraussetzungen für eine solche Annahme können im Rahmen dieser Arbeit geprüft werden:

- H60: Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und die Einstellung zum Gastland korrelieren zu allen Entsendungszeitpunkten positiv miteinander.
- H61: Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und die Einstellung zum Gastland korrelieren zu allen Entsendungszeitpunkten positiv mit der aktuellen Selbsteinschätzung des Entsendungserfolgs.

5.2 Evaluationsgegenstand: Auslandsaufenthalt

Nachdem in Kapitel 5.1 Hypothesen beschrieben wurden, die für die verschiedenen Phasen der Entsendung prüfen, ob Maßnahmen aus Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr das Erreichen der Entsendungsziele determinieren, rückt nun der Auslandsaufenthalt als Ganzes in den Fokus der Aufmerksamkeit. Die zuvor als *unabhängige Variablen* eingeführten Konstrukte werden im zweiten Hypothesenteil als *abhängige Variablen* betrachtet, die durch die Ausreise ins Gastland beeinflusst werden. Dabei wird geprüft, ob, bedingt durch die Teilnahme am Auslandsaufenthalt, Veränderungen in den Ausprägungen der Kompetenzen, Soft Skills und Eigenschaften auftreten, wie von entsendender Organisation und Expatriate häufig erwartet wird und theoretisch aus vielerlei Gründen abzuleiten ist (vgl. Kap. 4). Für die vorliegende Untersuchung ist vor allem der Begriff der *Stabilität des Levels* ausschlaggebend, da die Veränderungen von Ausprägungen verschiedener Variablen als Folge des Auslandsaufenthaltes betrachtet werden. Als gesichert kann laut Taris (2000) festgehalten werden, dass bei Überprüfungen von Veränderungen und deren Interpretation die Plausibilität der gemessenen Unterschiede nicht vernachlässigt werden darf.

Betrachtet man das eingangs dargestellte Erhebungsdesign, werden nun vor allem die Entwicklungen innerhalb der beteiligten Gruppen betrachtet, wie Abbildung 5-5 verdeutlicht:

Entsendungsverlauf	Messzeitpunkt	Entscheidungsphase	Beginn der Entsendung	Ende der Entsendung	Rückkehrphase
Gruppe 1 Entsendungskandidaten	1. Befragungszeitpunkt	X			
	2. Befragungszeitpunkt		X		
Gruppe 2 Expatriates vor Ort	1. Befragungszeitpunkt		X		
	2. Befragungszeitpunkt			X	
Gruppe 3 Rückkehrer	1. Befragungszeitpunkt			X	
	2. Befragungszeitpunkt				X

Abb. 5-5: Schematische Darstellung des Erhebungsdesigns

Dabei werden Mittelwertunterschiede *innerhalb* der verschiedenen Untersuchungsgruppen *zwischen* den Untersuchungszeitpunkten geprüft und postuliert, dass sich die zu den beiden Untersuchungszeitpunkten erhobenen Mittelwerte voneinander unterscheiden (Taris, 2000). Verwendet werden können in diesem Abschnitt lediglich solche Datensätze, bei denen die

Untersuchungsteilnehmer beide Fragebögen in ihrer Gruppe beantwortet haben, sofern keine systematische Selektion - beispielsweise besonders unzufriedener Untersuchungsteilnehmer - stattgefunden hat. Expatriates aus dem Profit- und dem Non-Profit-Bereich können allerdings gemeinsam betrachtet werden, da die möglicherweise vorhandenen strukturellen Unterschiede zwischen den beiden Gruppen die Betrachtung der Mittelwertunterschiede nicht beeinträchtigen.

Eingesetzt wird der t-Test für abhängige Stichproben, da es sich um ein Design mit Messwiederholung handelt und dementsprechend zwei Messungen bei einer Stichprobe durchgeführt wurden.

Statistisch ergibt sich folgende Hypothese:

$$\mu_{\text{Zeitpunkt 1}} \neq \mu_{\text{Zeitpunkt 2}}$$

Geprüft werden Veränderungen in drei unterschiedlichen Konglomeraten, für die drei charakteristische Verläufe im Vergleich der verschiedenen Mittelwerte erwartet werden:

- Das erste Muster „*Kompetenzerwerb in allen Phasen der Entsendung*“ spiegelt eine Steigerung der erfragten Kompetenzen, Eigenschaften und Soft Skills in jeder Gruppe vom ersten zum zweiten Befragungszeitpunkt wider ($\mu_{\text{Zeitpunkt 1, Gruppe 1}} < \mu_{\text{Zeitpunkt 2, Gruppe 1}} \cap \mu_{\text{Zeitpunkt 1, Gruppe 2}} < \mu_{\text{Zeitpunkt 2, Gruppe 2}} \cap \mu_{\text{Zeitpunkt 1, Gruppe 3}} < \mu_{\text{Zeitpunkt 2, Gruppe 3}}$) (vgl. Abb. 5-6). Hintergrund der Annahmen ist die Beobachtung, dass Auslandseinsätze, vor allem im Profit-Bereich, als Instrument zur Personalentwicklung eingesetzt werden (Welge & Holtbrügge, 2001; Wirth, 1992) und auch im Non-Profit-Bereich mit der Entwicklung von Kompetenzen im Ausland erworben wird (Kotte et al., 2006).
- Das zweite Muster „*Kulturschock*“ beschreibt analog zum Konzept des Kulturschocks (Oberg, 1960 u.a., vgl. Kap. 3) einen Einbruch der betrachteten Konstrukte zu Beginn des Aufenthaltes mit einer anschließenden Steigerung der Ausprägungen ($\mu_{\text{Zeitpunkt 1, Gruppe 1}} > \mu_{\text{Zeitpunkt 2, Gruppe 1}} \cap \mu_{\text{Zeitpunkt 1, Gruppe 2}} < \mu_{\text{Zeitpunkt 2, Gruppe 2}} \cap \mu_{\text{Zeitpunkt 1, Gruppe 3}} < \mu_{\text{Zeitpunkt 2, Gruppe 3}}$) (vgl. Abb. 5-7).
- Das Muster „*Kulturkonfrontation*“ verzeichnet eine Steigerung der Konstrukte in Phase 1 mit der beginnenden Auseinandersetzung mit der neuen Kultur, die sich aber im Gegensatz zum ersten Muster in den folgenden Phasen der Entsendung nicht fortsetzt ($\mu_{\text{Zeitpunkt 1, Gruppe 1}} < \mu_{\text{Zeitpunkt 2, Gruppe 1}} \cap \mu_{\text{Zeitpunkt 1, Gruppe 2}} = \mu_{\text{Zeitpunkt 2, Gruppe 2}} \cap \mu_{\text{Zeitpunkt 1, Gruppe 3}} = \mu_{\text{Zeitpunkt 2, Gruppe 3}}$) (vgl. Abb. 5-8).

5.2.1 Kompetenzerwerb in allen Phasen

Den Hypothesen im folgenden Abschnitt liegt die Annahme zugrunde, dass Veränderungen sich schon alleine aus der Tatsache ergeben, dass die Expatriates - beginnend mit der Einreise ins Gastland - mit einer veränderten Umgebung konfrontiert werden, demzufolge einem Anpassungsdruck ausgesetzt sind und neue Anforderungen bewältigen müssen, die sich auch bei der Rückkehr fortsetzen (Kühlmann, 1995; Stahl, 1998). Da zudem der Auslandserfahrung auf dem Arbeitsmarkt hohe Bedeutung beigemessen wird (von Buol, 1996) und Auslandseinsätze in der Wirtschaft als Maßnahme zur Personalentwicklung eingesetzt werden (Wirth, 1992), sind weitgehend positive Entwicklungen der verschiedenen Kompetenzen und Eigenschaften zu erwarten. Büsing und Glaser (1991) bezeichnen für die Entwicklung der Persönlichkeit im Erwachsenenalter den Tätigkeitsspielraum und die berufliche Sozialisation als ausschlaggebende Faktoren. Das Design der vorliegenden Untersuchung erlaubt zur Prüfung der Hypothesen einen Vergleich der relativen Position auf unterschiedlichen Dimensionen von Teilnehmern einer Gruppe zu unterschiedlichen Messzeitpunkten, wie Abbildung 5-6 am Beispiel der Entwicklung der globalen Kompetenz verdeutlicht.

Die Ausprägung der betrachteten Variablen spielt dabei keine Rolle.⁵

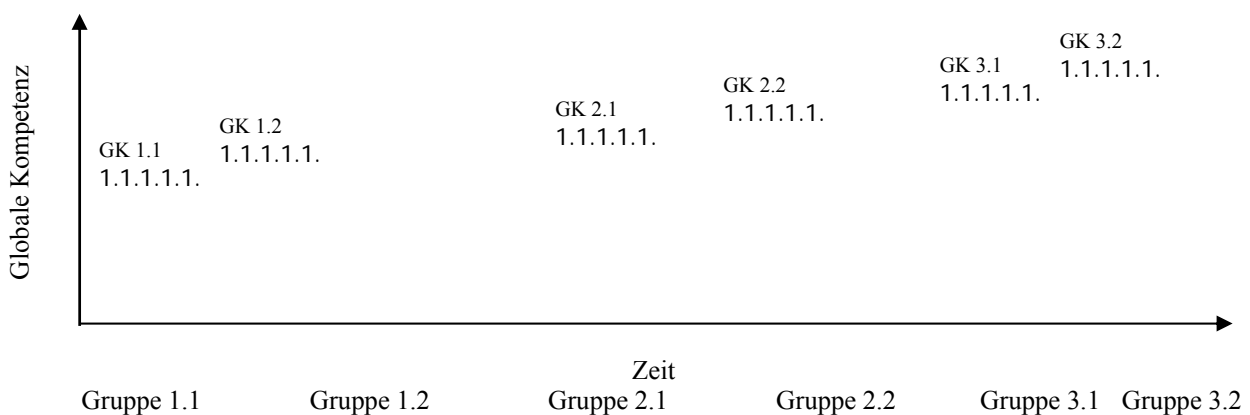


Abb. 5-6: Die Entwicklung von Eigenschaften, Kompetenzen und Soft Skills im Verlauf des Auslandsaufenthaltes nach dem Muster „Kompetenzerwerb in allen Phasen der Entsendung“ am Beispiel der Globalen Kompetenz

GK 1.1 = Ausprägung der globalen Kompetenz zum 1. Befragungszeitpunkt der Gruppe 1; GK 1.2 = Ausprägung der globalen Kompetenz zum 2. Befragungszeitpunkt der Gruppe 1; GK 2.1 = Ausprägung der globalen Kompetenz zum 1. Befragungszeitpunkt der Gruppe 2; usw.

⁵ Naheliegender wäre an dieser Stelle ebenfalls ein Vergleich der Ausprägungen *zwischen* den verschiedenen Gruppen. Da aber möglicherweise strukturelle Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen bestehen, weil sich die Gruppen aus Teilnehmern unterschiedlicher Entsendungsorganisationen zusammensetzen, können eventuell auftretende Unterschiede nicht eindeutig auf den Auslandsaufenthalt als Auslöser zurückgeführt werden. Die Unterschiede zwischen den Gruppen werden aus diesem Grund nicht gesondert betrachtet - Mittelwertausprägungen der Gruppen können der Ergebnisdarstellung für die Unterschiede innerhalb der Gruppen entnommen werden.

Für die direkt mit der Arbeit verbundenen Kompetenzen, erscheint, bedingt durch die Auseinandersetzung mit den neuen Themen, eine Steigerung plausibel (Nagiah, 2002; Üstünsöz-Beurer, 1998).

- H62: Die Selbsteinschätzungen der globalen, gesellschaftlichen und organisationalen Kompetenz steigen in jeder Gruppe vom ersten zum zweiten Befragungszeitpunkt an.⁶

Zu der im Rahmen des Auslandsaufenthaltes erwarteten Steigerung der beruflichen Fähigkeiten gehört auch eine Entwicklung der interkulturellen Kompetenz. So werden Auslandseinsätze häufig organisiert, um in Firmen einen Pool an auslandserfahrenen Kräften aufzubauen, die sich auch in anderen Arbeitsbereichen mit der zunehmenden Internationalität auseinandersetzen können (Glaser, 1999). Die Theorien zur Definition der interkulturellen Kompetenz beschreiben einen Zuwachs durch die fortschreitende Erfahrung und das Ausmaß an Kontakten zu Ausländern (Hammer, 1998; Taylor, 1994). Formuliert wird folgende Hypothese:

- H63: Die interkulturelle Kompetenz steigt in jeder Gruppe vom ersten zum zweiten Befragungszeitpunkt an.

Vervollständigt werden die zu erwartenden Veränderungen durch den Bereich der Soft Skills und Persönlichkeitseigenschaften. Brommer (1993) beschreibt die Soft Skills mit der übergeordneten Fähigkeit einer Person, auch in nicht zuvor trainierten Problemsituationen angemessen und kompetent zu handeln. Eine solche Entwicklung sollte im Ausland, bedingt durch die vielfältigen neuen Anforderungen (Schröder, 1995; Stahl, 1998), fast zwangsläufig erfolgen. Kapitel 3 beschreibt eine Auswahl der im Kontext von Auslandsentsendungen als relevant erachteten Konstrukte, deren Veränderung anhand der folgenden Hypothese überprüft wurde:

- H64: In allen Gruppen steigen Belastbarkeit, Flexibilität, Lernbereitschaft, Engagement, Organisations- und Improvisationstalent, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, soziale Kompetenz sowie emotionale Stabilität vom ersten zum zweiten Befragungszeitpunkt an.⁷

5.2.2 Kulturschock

In diesem Abschnitt werden Hypothesen dargestellt, die nicht von einer ausschließlich positiven Entwicklung der Konstrukte ausgehen. Stattdessen wird erwartet, dass in Gruppe 1

⁶ Das verwendete „und“ in der Aufzählung der Kompetenzen ist in den folgenden Hypothesen lediglich aggregierend zu verstehen und hat keine konjunktive Bedeutung. Eine Hypothese kann dementsprechend auch angenommen werden, wenn nur eine der genannten Kompetenzen, Eigenschaften oder Soft Skills sich wie postuliert verändert. Dies gilt auch für alle anderen Hypothesen im weiteren Verlauf, die eine Aufzählung von Bedingungen beinhalten.

⁷ Wie in Kapitel 6 beschrieben, werden die Dominanz und das Engagement nicht bei den Teilnehmern aus dem Profit-Bereich erhoben, so dass die Hypothese nur für den Non-Profit-Bereich geprüft werden kann.

nach der Ausreise, bedingt durch den Kulturschock, zunächst eine geringere Ausprägung der betreffenden Konstrukte zu verzeichnen ist, in Gruppe 2 im Verlauf des Auslandsaufenthaltes jedoch eine Steigerung auftritt, die sich auch in Gruppe 3 nach der Rückkehr wiederfindet. Abbildung 5-7 beschreibt die Entwicklung am Beispiel der Lebenszufriedenheit.

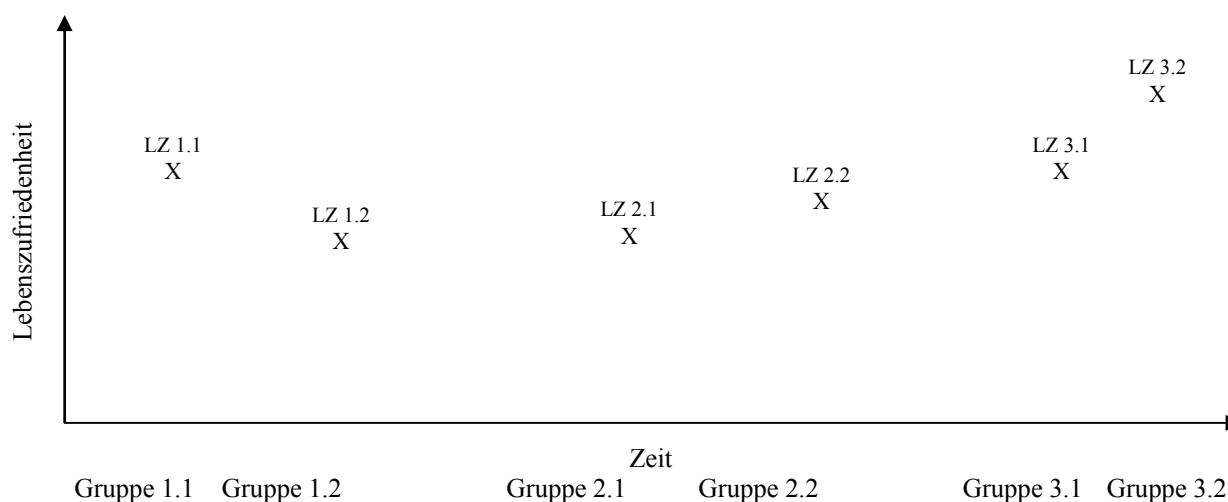


Abb. 5-7: Die Entwicklung von Eigenschaften, Kompetenzen und Soft Skills im Verlauf des Auslandsaufenthaltes nach dem Muster „Kulturschock“ am Beispiel der Lebenszufriedenheit

LZ 1.1 = Ausprägung der Lebenszufriedenheit zum 1. Befragungszeitpunkt der Gruppe 1; LZ 1.2 = Ausprägung der Lebenszufriedenheit zum 2. Befragungszeitpunkt der Gruppe 1; LZ 2.1 = Ausprägung der Lebenszufriedenheit zum 1. Befragungszeitpunkt der Gruppe 2; usw.

Die Hypothesen beziehen sich auch hier nur auf die Unterschiede *innerhalb* der Gruppen, die in Abbildung 5-7 darüber hinaus erkennbaren Differenzen dienen lediglich der schematischen Darstellung.

Gudykunst (1983a) und Gudykunst und Nishida (1984) beschreiben die Sicherheit in der Kommunikation mit den Angehörigen des Entsendungslandes als Indikator für die Qualität der interkulturellen Auseinandersetzung. Erwartet wird:

- H65: Die Sicherheit in der Kommunikation mit der einheimischen Bevölkerung sinkt in Gruppe 1 vom ersten zum zweiten Befragungszeitpunkt ab, steigt aber während des Auslandsaufenthaltes (Gruppe 2) sowie nach der Rückkehr (Gruppe 3) wieder an.

Für die soziale Unterstützung lässt sich ebenfalls ein entsprechender Verlauf erwarten, da wahrscheinlich ist, dass sich zu Beginn des Aufenthaltes zunächst oberflächliche Beziehungen entwickeln, die noch keine Möglichkeit bieten, die Funktion sozialer Bezugspunkte ausreichend zu erfüllen, sich aber gegen Ende des Auslandsaufenthaltes zu tragfähigen Beziehungen entwickeln (Gabriel-Ramm, 1996). Auch die von Adelman (1988) und Schröder (1995) beschriebenen sozialen Bindungen zu Nachbarn, Arbeitskollegen oder Bekannten

(sogenannte *weak ties*), die einen Indikator für die soziale Unterstützung darstellen, entwickeln sich erst im Verlauf des Auslandsaufenthaltes. So ergibt sich folgende Hypothese:

- H66: Die aktuelle Einschätzung der sozialen Unterstützung sinkt in Gruppe 1 vom ersten zum zweiten Befragungszeitpunkt ab, steigt aber während des Auslandsaufenthaltes (Gruppe 2) sowie nach der Rückkehr (Gruppe 3) wieder an.

5.2.3 Kulturkonfrontation

Die im folgenden Muster beschriebenen Konstrukte spiegeln ebenfalls die Veränderung aufgrund der Konfrontation mit der neuen Kultur wider; erwartet wird aber im Gegensatz zum oben beschriebenen Muster des Kulturschocks keine Erholung nach der schwierigen Eingewöhnungsphase. Zu Beginn des Aufenthaltes wird eine Steigerung des Erlebens von Unterschieden zwischen Heimat- und Gastland sowie eine Steigerung der erlebten Schwierigkeiten erwartet - was analog zum Kulturschock eigentlich als negative Entwicklung zu verstehen ist. Am Beispiel der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland stellt Abbildung 5-8 den Verlauf exemplarisch dar:

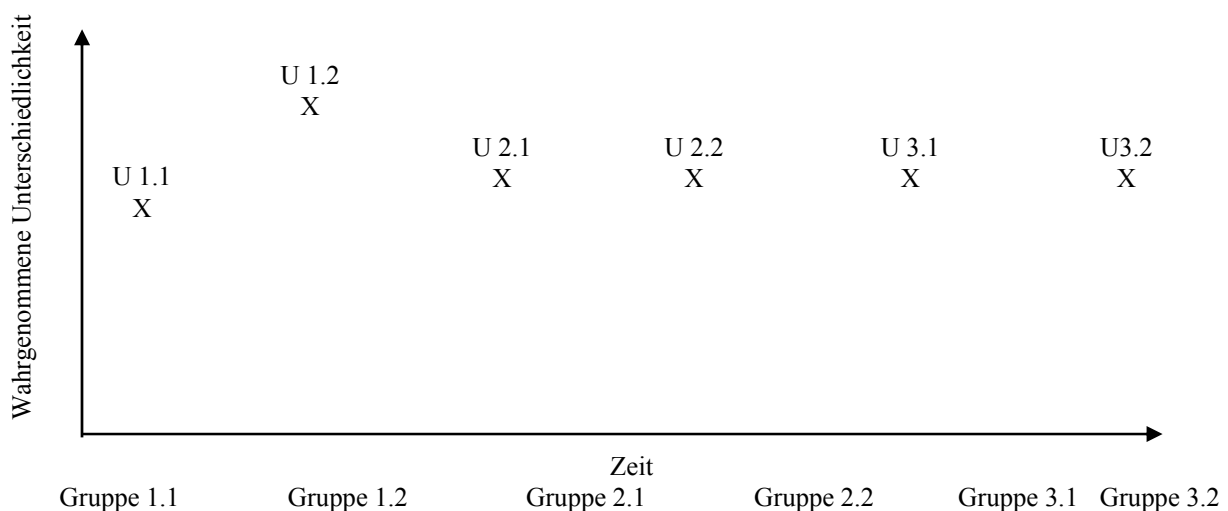


Abb. 5-8: Die Entwicklung von Eigenschaften, Kompetenzen und Soft Skills im Verlauf des Auslandsaufenthaltes nach dem Muster „Kulturschub“ am Beispiel der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland

U 1.1 = wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- & Gastland zum 1. Befragungszeitpunkt der Gruppe 1; U 1.2 = wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland zum 2. Befragungszeitpunkt der Gruppe 1; U 2.1 = wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland 1. Befragungszeitpunkt der Gruppe 2; usw.

Viele Expatriates verfügen aus vorherigen Auslandsaufenthalten oder Arbeitskontakten mit Kollegen bereits vor Beginn der Entsendung über Kenntnisse über ihr Gastland (Hieronymi, 2001). Der Stellenwert der interkulturellen Vorbereitung in vielen Firmen gibt einen Hinweis

darauf, dass es als geringes Problem erachtet wird, das Heimatland zu verlassen und in einem anderen Land Fuß zu fassen (Tung, 1981, 1982) und auch Waldhoff, Hieronymi und Rietz (2003) schreiben, dass das Ausmaß der Schwierigkeiten interkultureller Kommunikation erst deutlich wird, wenn der Expatriate vor Ort ist. Häufig gilt zudem als ethnozentrisch oder rassistisch, wer Unterschiede zwischen Völkern wahrnimmt (Miroshnik, 2002). Dementsprechend wird postuliert:

- H67: Die wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland wird nach der Einreise ins Gastland höher eingeschätzt als vor Beginn des Auslandsaufenthaltes (Gruppe 1). Anschließend bleibt die wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland unverändert (Gruppe 2, Gruppe 3).

Der beschriebene Verlauf wird zudem auch für die im Gastland auftretenden Schwierigkeiten in den verschiedenen Umweltbereichen (Scherer, 1995, vgl. Kap. 2) erwartet:

- H68: Die mit den verschiedenen Umweltbereichen einhergehenden Schwierigkeiten werden nach der Einreise ins Gastland stärker wahrgenommen als vor Beginn des Auslandsaufenthaltes (Gruppe 1). Anschließend bleibt das Erleben der Schwierigkeiten unverändert (Gruppe 2, Gruppe 3).

5.2.4 Die Verwendung von Selbsteinschätzungen

Neben den anhand bestehender Fragebögen ermittelten Eigenschaften, Kompetenzen und Soft Skills (*indirekte* Selbsteinschätzungen) wurden die Untersuchungsteilnehmer gebeten, sich zusätzlich durch *direkte* Selbsteinschätzungen zu bewerten. Dabei wurde, wie in Kapitel 6 ausführlicher dargestellt wird, neben der Selbsteinschätzung zum *aktuellen* Zeitpunkt auch eine *prospektive* Einschätzung der Ausprägung bestimmter Eigenschaften, Kompetenzen und Soft Skills erbeten, jeweils mit einem konkreten Zeitpunkt in der Vergangenheit bzw. Zukunft verbunden (vgl. Abb. 5-9), um die Erwartung an eine potenzielle Veränderung zu erfassen.

Entsendungsverlauf	Messzeitpunkt	Entscheidungsphase	Beginn der Entsendung	Ende der Entsendung	Rückkehrphase
Gruppe 1 Entsendungskandidaten	1. Befragungszeitpunkt	A	P		
	2. Befragungszeitpunkt		A		
Gruppe 2 Expatriates vor Ort	1. Befragungszeitpunkt		A	P	
	2. Befragungszeitpunkt			A	
Gruppe 3 Rückkehrer	1. Befragungszeitpunkt			A	P
	2. Befragungszeitpunkt				A

Abb. 5-9: Schematische Darstellung der Erhebungszeitpunkte der Selbsteinschätzungen

A = Selbsteinschätzung zum Befragungszeitpunkt; P = prospektive Einschätzung

Wie in Kapitel 4 beschrieben, finden sich einige Hinweise darauf, dass Expatriates *erwarten*, sich im Verlauf des Auslandsaufenthaltes im Hinblick auf Kompetenzen, Eigenschaften und Soft Skills positiv zu verändern; auch vom Umfeld werden entsprechende Erwartungen thematisiert. Im Vergleich der jeweils aktuellen und prospektiven Selbsteinschätzungen wird diese Annahme geprüft:

- H69: In den Gruppen 1, 2 und 3 erwarten die Expatriates im Profit- und Non-Profit-Bereich eine Steigerung ihrer Eigenschaften, Kompetenzen und Soft Skills ($\mu_{\text{Aktuelle Selbsteinschätzung}} < \mu_{\text{Prospektive Selbsteinschätzung}}$).

Darüber hinaus wird im Vergleich der aktuellen Selbsteinschätzungen innerhalb einer Gruppe geprüft, ob die Steigerung der Kompetenzen, Eigenschaften und Soft Skills von den Expatriates auch so wahrgenommen wird:

- H70: In allen Gruppen zeigt sich, dass die aktuellen Selbsteinschätzungen der Eigenschaften, Kompetenzen und Soft Skills zum Zeitpunkt 2 höher sind als zum Zeitpunkt 1 ($\mu_{\text{Aktuelle Selbsteinschätzung Zeitpunkt 1}} < \mu_{\text{Aktuelle Selbsteinschätzung Zeitpunkt 2}}$).

In Kapitel 6 wird nun, bevor die Hypothesen im Ergebnisteil (Kap. 7) beantwortet werden, das Design der Arbeit dargestellt sowie die Konstruktion des Fragebogens, die Durchführung der Untersuchung und die beteiligten Organisationen.

6 Methode

Stroh et al. (2000) fordern, dass zur Beurteilung von Auslandsentsendungsprozessen vermehrt Langzeitstudien mit mehreren Messzeitpunkten eingesetzt werden, was allerdings nur selten der Fall ist. Die vorliegende Arbeit stellt einen der wenigen Ansätze dar, dieser Forderung nachzukommen. Im Folgenden wird das Vorgehen genauer beschrieben.

Zunächst wurden zwei Settings an der Untersuchung beteiligt, in denen die Entsendung der Untersuchungsteilnehmer stattfand: Der *Profit-Bereich*, in dem sich verschiedene international agierende Firmen beteiligten, sowie der *Non-Profit-Bereich*, in dem vorwiegend Entwicklungshelfer sowie Stipendiaten der InWent gGmbH befragt wurden. Weiterhin wurden drei Zeitpunkte im Entsendungsverlauf unterschieden: der Beginn der Entsendung, ein Zeitpunkt während des Auslandsaufenthaltes, zu dem sich bereits eine gewisse Routine im Arbeitsalltag zeigt, und das Ende des Aufenthaltes rund um die Rückkehr. Analog zu diesen Phasen wurden drei Gruppen von Teilnehmern rekrutiert. In Gruppe 1 wurden *Entsendungskandidaten* befragt, deren Auslandsaufenthalt innerhalb der kommenden Wochen

und Monate beginnen sollte, in Gruppe 2 *Expatriates*, die sich in der ersten Hälfte ihres Gastlandsaufenthaltes befanden und in Gruppe 3 *Expatriates*, deren Rückkehr ins Heimatland innerhalb der kommenden sechs Monate erfolgen sollte. Alle Gruppen wurden zusätzlich ein zweites Mal ca. sechs Monaten nach der ersten Erhebung befragt, Gruppe 1 befand sich zum zweiten Befragungszeitpunkt im Gastland, Gruppe 2 hielt sich ebenfalls noch im Gastland auf, während Gruppe 3 zum Befragungszeitpunkt wieder im Heimatland war. So entstand ein *quasi-längsschnittliches* Design, das die Möglichkeit eröffnete, den gesamten Prozess der Auslandsentsendung in einer relativ kurzen Erhebungszeit abzubilden, ohne einzelne Gruppen zu oft zur Teilnahme am Fragebogen bewegen zu müssen, gleichzeitig jedoch für die Betrachtungen zu den Veränderungen der ausgewählten Kompetenzen, Eigenschaften und Soft Skills auch tatsächlich längsschnittliche Daten verfügbar machte.

6.1 Das Untersuchungsdesign

Um Entwicklungen von Individuen innerhalb einer definierten Reihe an Zeitpunkten widerzuspiegeln, werden in der Regel Längsschnittanalysen durchgeführt (Taris, 2000). Dabei muss der Datensammlung jedoch nicht zwingend ein Längsschnittdesign zugrunde liegen, sondern sie kann auch einem quasi-längsschnittlichen Verlauf entsprechen: „That is, data are collected for the same set of research units for (but not necessarily *at*) two or more occasions, in principle allowing for intra-individual comparisons across time.“ (Taris, 2000, S. 2). Soll beispielsweise die Qualität der Kinderbetreuung in einem Kindergarten untersucht werden, sind Aussagen über die Entwicklung der Qualität durchaus möglich, wenn die in jedem Jahr neu eintretenden Eltern befragt werden, aber kein Elternteil zweimal befragt wird. Analog zu Taris' Beispiel werden in der vorliegenden Studie *Expatriates* zu unterschiedlichen Zeitpunkten ihres Entsendungsverlaufs befragt.

Baltes und Nesselroade (1984) schränken die Interpretierbarkeit der mit Hilfe von Querschnittsdesigns erhobene Längsschnittdaten auf die deskriptive Ebene ein und erlauben lediglich Aussagen wie „Wenn X gegeben ist, dann tritt in der Regel Y auch auf“ oder „Mitglieder der Gruppe A haben in der Regel eine höhere Ausprägung in Merkmal X als Mitglieder der Gruppe B“. Taris (2000) dagegen führt an, dass Zusammenhänge auch kausal zu interpretieren sind, wenn sie unter anderem mit der Theorie des Forschers übereinstimmen und ein zeitlich sinnvoller Zusammenhang besteht.

In der vorliegenden Untersuchung wurden Veränderungen darüber hinaus anhand der zusätzlichen tatsächlich längsschnittlichen Befragung der *Expatriates* zu zwei Zeitpunkten im Abstand von ca. sechs Monaten überprüft, so dass methodische Bedenken dieser Art nicht

bestehen. Für die Hypothesen zur Eignung der Maßnahmen aus Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr für die Steigerung der Indikatoren des Entsendungserfolgs im Verlauf der Entsendung stehen die einzelnen Erhebungszeitpunkte unverbunden nebeneinander, Zusammenhänge zwischen den Ausprägungen zu den einzelnen Zeitpunkten werden nicht hergestellt.

Insgesamt ergibt sich aus den bisher beschriebenen Bedingungen folgendes Erhebungsdesign (Abb. 6-1; wie schon in Kap. 5.2 skizziert):

Entsendungsverlauf	Messzeitpunkt	Entscheidungsphase	Beginn der Entsendung	Ende der Entsendung	Rückkehrphase
Gruppe 1 Entsendungskandidaten	1. Befragungszeitpunkt	X			
	2. Befragungszeitpunkt		X		
Gruppe 2 Expatriates vor Ort	1. Befragungszeitpunkt		X		
	2. Befragungszeitpunkt			X	
Gruppe 3 Rückkehrer	1. Befragungszeitpunkt			X	
	2. Befragungszeitpunkt				X

Abb. 6-1: Erhebungsdesign

X = Befragungszeitpunkt im Verlauf des Aufenthaltes

Das vorliegende Design ermöglicht vielfältige Vergleiche zwischen, aber auch innerhalb der verschiedenen Gruppen: Ausreichende Ursprungshomogenität vorausgesetzt, können Vergleiche zwischen den Gruppen Aussagen über den Verlauf der erhobenen Konstrukte im gesamten Entsendungsprozess zulassen. Innerhalb einer Gruppe können Veränderungsprozesse nachvollzogen werden, die sich deutlicher auf die Intervention *Auslandsaufenthalt* zurückführen lassen. Leider konnte für die vorliegende Untersuchung keine ausreichend homogene Gruppe gewonnen werden, so dass Vergleiche nur innerhalb der Gruppen zulässig sind und entsprechend durchgeführt werden (vgl. Kap. 5 sowie Kap. 7).

Ergänzende Selbsteinschätzungen

Heidemann et al. (2005) konnten zeigen, dass nach einem Jahr im Ausland zurückgekehrte Entwicklungshelfer sich nur in vereinzelten Dimensionen von ihren Kolleginnen und Kollegen vor der Auslandsentsendung unterschieden, wenn die Unterschiede mit Fragebögen (16 PF von Schneewind (1989); Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung von Hossiep & Paschen (1998)) gemessen wurden. Wurden dagegen Selbsteinschätzungen miteinander verglichen, zeigten sich die Probanden in vielfacher Hinsicht verändert. Die Unterschiedlichkeit der Ergebnisse kann durch die Wahl der *Methode* zu erklären sein: Die Selbsteinschätzungen bieten ergänzend zu den in der Regel eher trait- und damit stabilitätsorientierten Messinstrumenten zur Erfassung von

Persönlichkeitseigenschaften, in Form von kurzen und direkten Fragen nach dem jeweiligen Selbstbild (Deusinger, 1986) eine Alternative zur Erfassung von Selbstbildern, die die Abbildung von Veränderungen möglicherweise eher erlauben. Amelang und Bartussek (2001) schlagen deshalb auch diesen direkten Weg vor, um etwas über die Empfindungen, Emotionen, Erlebnisse oder Motive von Personen in Erfahrung zu bringen. Hierbei ist eine gewisse Introspektionsfähigkeit erforderlich und die Teilnehmer müssen bereit sein, die entsprechenden Informationen zur Verfügung zu stellen. Die Wahrscheinlichkeit für diese Bereitschaft wird in wissenschaftlichen Untersuchungen durch die Anonymität erhöht sowie durch die Konvention, keine Fragen zu stellen, die die Intimsphäre in unzumutbarer Weise berühren (Lanyon & Goodstein, 1971).

Eine andere Erklärung für die Befunde von Heidemann et al. (2005) legt eine Studie von Klar, Nadler und Malloy (1992) nahe, die beschreibt, dass Studenten im Verlauf von Auslandsaufenthalten eine umfassende Veränderung ihrer Persönlichkeit *erwarteten*. Boakari (1982), Wirth (1992) und Hieronymi et al. (2003) berichten ebenfalls von den Erwartungen der Expatriates, durch den Auslandsaufenthalt ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln sowie ihren persönlichen und beruflichen Horizont zu erweitern (vgl. auch Kap. 4).

Um die entsprechenden Hypothesen zu bearbeiten (vgl. Kap. 5.2.4), wurden in der vorliegenden Untersuchung die Fragebögen in allen Untersuchungsbereichen durch Selbsteinschätzungen zur Ausprägung der erhobenen Eigenschaften und Kompetenzen (vgl. Kap. 3) ergänzt. Die Teilnehmer wurden gebeten, aktuelle und prospektive Selbsteinschätzungen vorzunehmen.

Darüber hinaus stellen prospektive (wie auch retrospektive) Selbsteinschätzungen nach Taris (2000) eine weitere Möglichkeit dar, längsschnittliche Daten zu sammeln, ohne tatsächlich längsschnittliche Designs anzulegen, wenngleich Bernard, Killworth, Kronenfeld und Sailer (1984) nach einer analytischen Sichtung der vorhandenen Daten (*Review*) von einer relativ schlechten Qualität der so erhobenen Daten berichten. Fehler ergeben sich zum Beispiel durch die hohen kognitiven Anforderungen bei der Beantwortung einer Frage zum zurückliegenden oder zukünftigen Zustand (Schwarz, 1990; 1996), aber auch durch möglicherweise falsche oder unvollständige Erinnerungen. Schwarz (1990) zeigte, dass Ereignisse häufig in falsche Zeiträume eingeordnet und vor allem lange Zeitabstände deutlich unterschätzt werden. Hilfreich und für die Datenqualität förderlich ist deshalb die Verwendung sogenannter „landmark events“ (Loftus & Marburger, 1983), wie z.B. der Zusatz *vor Weihnachten* oder *nach Neujahr*. In der vorliegenden Studie wurden den Untersuchungsteilnehmern deshalb explizite Zeitrahmen vorgegeben. Entsendungskandidaten vor Beginn des

Auslandsaufenthaltes (Gruppe 1) wurden zum ersten Erhebungszeitpunkt gebeten, die Ausprägung ihrer Lebenszufriedenheit zu Beginn des Auslandseinsatzes einzuschätzen. Zum zweiten Erhebungszeitpunkt sechs Monate später sollte die Lebenszufriedenheit prospektiv für die Zeit nach der Rückkehr ins Heimatland eingeschätzt werden. Das bereits weiter oben dargestellte Erhebungsdesign erweitert sich um aktuelle und prospektive Selbsteinschätzungen, wie in Abbildung 6-2 dargestellt.

Entsendungsverlauf	Messzeitpunkt	Entscheidungsphase	Beginn der Entsendung	Ende der Entsendung	Rückkehrphase
Gruppe 1 Entsendungskandidaten	1. Befragungszeitpunkt	A	P		P
	2. Befragungszeitpunkt		A		P
Gruppe 2 Expatriates vor Ort	1. Befragungszeitpunkt		A	P	
	2. Befragungszeitpunkt			A	P
Gruppe 3 Rückkehrer	1. Befragungszeitpunkt			A	P
	2. Befragungszeitpunkt				A

Abb. 6-2: Erhebungsdesign der aktuellen und prospektiven Selbsteinschätzungen

A = zum Befragungszeitpunkt aktuelle Selbsteinschätzung; P = prospektive Selbsteinschätzung

6.2 Durchführung

Die Fragebögen wurden den Teilnehmern online zur Verfügung gestellt, was sich vor allem aufgrund der geografischen Entfernungen anbot. In früheren Untersuchungen zu Onlineerhebungen wurden vor allem Befürchtungen geäußert, durch den Wechsel von *Paper-Pencil* zu Onlinebefragungen systematisch potenzielle Interessenten auszuschließen (Batinic, 2001). Die heutige Verbreitung des Internets schließt solche Stichprobeneffekte aber unter normalen Umständen weitgehend aus (Fischer, 2005). Dennoch ist für die vorliegende Stichprobe vor allem für die Teilnehmer im Non-Profit-Bereich, die Entwicklungshelfer, naturgemäß zu erwarten, dass die Zugangsbedingungen zum Internet nicht ausreichen, einen Onlinefragebogen zu beantworten, wenn auch in nahezu allen Projekten ein Computer mit Internetzugang vorhanden ist. So wurde allen Teilnehmern angeboten, die Befragung als Worddokument zuzusenden, so dass sie am Computer bearbeitet werden und anschließend per Hand in den Datensatz eingefügt werden konnte. Insgesamt wurde dies aber nur in sieben Fällen in Anspruch genommen.

Kontrollgruppe

Auf die Befragung einer zusätzlichen Kontrollgruppe, wie sie sich für die Hypothese zur Veränderung von Kompetenzen anbieten würde (vgl. Kap. 5.2) wurde verzichtet, da sich - bedingt durch den Untersuchungsgegenstand - keine geeignete Gruppe identifizieren lässt. Der DED beispielsweise wählt seine Bewerber nach umfangreichen Tests aus und prüft dabei

die Ausprägung in den Bereichen Kontaktfähigkeiten, Soziokulturelle Fähigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten und Teamfähigkeit (DED, 2007). Akzeptiert werden nur Personen, die über ein ausreichend hohes Maß in der betreffenden Eigenschaft verfügen, so dass beispielsweise abgelehnte Bewerber keine geeignete Vergleichsgruppe darstellen. Auch im Profit-Bereich werden ähnliche Anforderungen an die Expatriates gestellt (Bosch, 2006). Studierende oder Arbeitnehmer, die sich gar nicht für einen Auslandsaufenthalt bewerben, stellen ebenfalls keine geeignete Gruppe dar, da davon auszugehen ist, dass bestimmte Eigenschaften über das Interesse am Ausland entscheiden: In der Literatur zu erfolgreichen Expatriates wird übereinstimmend vor allem Offenheit in ihren verschiedenen Ausprägungen gefordert (*nonjudgmentalness* von Arensberg & Niehoff, 1971; *tolerance for ambiguity* von Kealey & Ruben, 1983; *flexibility* von Hawes & Kealey, 1981 u.v.m.). Weitere Anforderungen sind hohe Ausprägungen in den Bereichen kulturelle Empathie (Cleveland, Mangone & Adams, 1960; Kealey & Ruben, 1983; Russel, 1978), Interesse für andere Personen und Kulturen (Arensberg & Niehoff, 1971; Harris, 1973; Ivancevich, 1969) und Sensibilität (Guthrie & Zektick, 1967; Hawes & Kealey, 1980). Heidemann et al. (2005) konnten zeigen, dass Entwicklungshelfer schon vor dem Auslandsaufenthalt in den Bereichen Flexibilität, Unkonventionalität, Unbefangenheit, Veränderungsbereitschaft und Normgebundenheit eine im Vergleich zur Normstichprobe überdurchschnittliche Ausprägung aufwiesen.

Zum anderen kann die Entwicklung der Eigenschaften innerhalb der Gruppen, wie von Taris (2000) beschrieben, sowohl theoretisch als auch zeitlich begründbar mit dem Treatment „Auslandsaufenthalt“ in Verbindung gebracht werden, so dass die Bildung einer entsprechenden Kontrollgruppe für die Interpretation der Daten nicht unbedingt erforderlich erscheint. Dennoch kann es strukturelle Unterschiede zwischen den Gruppen geben, so dass zur Prüfung der Entwicklungshypothesen lediglich die Mittelwertunterschiede innerhalb der Gruppen betrachtet werden.

6.3 Die Konstruktion des Fragebogens

Für die vorliegende Fragestellung wurden insgesamt zwölf verschiedene Fragebögen entwickelt, die allerdings in weiten Teilen übereinstimmend formuliert, aber auf die Besonderheiten der jeweiligen Gruppe in Bezug auf Profit- bzw. Non-Profit-Bereich und Entsendungszeitpunkt abgestimmt waren. Unterschiede zwischen beiden Stichproben (Profit- vs. Non-Profit-Bereich) bestehen in Bezug auf die Konstruktion der Fragebögen vor allem in der Anbindung des Untersuchungsteilnehmers an die entsendende Organisation - während der

DED als Vertreter des Non-Profit-Bereich beispielsweise nur während der Zeit des Auslandsaufenthaltes mit dem Expatriate zusammenarbeitet, besteht bei Entsendungen im Profit-Bereich in der Regel eine längere Bindung zwischen Arbeitgeber und Expatriate, die über die Zeit der Entsendung fortschreitet. Solche Unterschiede schlugen sich beispielsweise in den Fragen zur Gestaltung des Entsendungsprozesses nieder, aber auch in der Zusammenstellung der Fragen zum Commitment oder zur Arbeitszufriedenheit. Im Profit-Bereich konnten darüber hinaus die Fragen zur Dominanz, zum Ehrgeiz und zum Engagement zu Gunsten einer kürzeren Bearbeitungszeit nicht gestellt werden.

Des Weiteren wurden die Fragebögen an die verschiedenen Phasen des Auslandsaufenthaltes angepasst. Alle Unterschiede werden weiter unten ausführlich dargestellt.

Alle Fragebögen gliedern sich in fünf Abschnitte. Unterschieden werden Fragen zur *Arbeit im Gastland*, zur *Kultur* und zum *Erleben der eigenen Person*. Vorangehend werden jedoch einige Fragen zum *Entsendungsverlauf* gestellt und im ersten Abschnitt die *soziodemografischen Variablen und die Rahmenbedingungen der Entsendung* erhoben.

Die Grundlage der eingesetzten Fragebögen bilden in der Regel stark gekürzte Versionen bereits bestehender, mehrfach geprüfter Fragebögen verschiedener Autoren zu den jeweiligen Kompetenzen, Persönlichkeitseigenschaften und Soft Skills. Dabei wurden sowohl einzelne *Skalen* als auch *Items* aus den bestehenden Fragebögen entnommen. Die Fragebögen konnten nicht in ihrer gesamten Länge eingesetzt werden, da aufgrund der Fülle der zu erfassenden Variablen die Erhebung dann so umfassend ausgefallen wäre, dass eine Stichprobe im erforderlichen Umfang nicht zu rekrutieren gewesen wäre. Eine komplette Neukonstruktion von Fragebögen zur Erfassung der verschiedenen Bereiche war in einigen Fällen zwar erforderlich, erschien aber vor allem dann nicht sinnvoll, wenn bereits geprüfte Itemsammlungen vorhanden waren. Dennoch ist die Herauslösung von Skalen und Items aus bestehenden Fragebögen nicht unumstritten. Krampen, Hense und Schneider (1992) sprechen von einem „methodischen Kunstfehler“ (S.245), wenn Items entgegen der ursprünglichen Vorgabe durch die Herauslösung einzelner Skalen aus einem Gesamtfragebogen in einem inhaltlich homogenen Block dargeboten werden. Sie konnten beispielsweise für das Freiburger Persönlichkeitsinventar entsprechende Kontexteffekte aufzeigen. Rost und Hoberg (1996) führen jedoch an, dass die Effekte relativ klein bleiben und nicht in eine spezifische Richtung weisen. Auch die Darstellung der Items auf dem Computer brachte im Vergleich zur *Paper-Pencil-Version* keine systematisch veränderten Effekte (Franke, 1997). Insgesamt

halten Rost und Hoberg (1996) die Betrachtung einzelner Skalen und Items für möglich, ohne dabei die Testgütekriterien maßgeblich zu verletzen. Eventuell auftretende Effekte betreffen alle in der vorliegenden Untersuchung befragten Gruppen gleichermaßen, so dass keine systematischen Verzerrungen zu erwarten sind. Der Einsatz der gesamten Fragebögen ließ zudem aufgrund ihrer Länge stärkere Einflüsse auf die Qualität der Aussagen der teilnehmenden Probanden erwarten als eine Umgruppierung und Verkürzung der Items.

Einige der eingesetzten Fragebögen lagen nur in englischer Fassung vor. Diese wurden von zwei Personen unabhängig voneinander ins Deutsche übersetzt, diskutiert und nach Absprache mit einer dritten Person in den Fragebogen integriert.

Im Folgenden sollen die verschiedenen Fragebögen in ihrer groben Struktur dargestellt werden. Die einzelnen Fragen sind in Anhang 1 abgebildet.

Soziodemografie und Rahmenbedingungen des Auslandsaufenthaltes

Der erste Abschnitt des Fragebogens befasste sich mit den Rahmenbedingungen des Auslandsaufenthaltes sowie der Ermittlung der demografischen Variablen.

Erfasst wurden Alter, Geschlecht und Ausbildungs- und Familienstand zum Zeitpunkt der Befragung. Anschließend sollten die Teilnehmer die Abbildung ihrer familiären Verhältnisse im Ausland beschreiben: Ist der Partner oder die Partnerin mit ins Gastland gereist? Haben die Kinder den Auslandsaufenthalt begleitet? In Abhängigkeit von den jeweiligen Antworten wurden im späteren Verlauf Fragen danach gestellt, ob Kinder und Partner ausreichend bei der Vorbereitung der Entsendung, der Betreuung und der Reintegration berücksichtigt wurden.

Auch die bisherigen Auslandserfahrungen im Verlauf der Ausbildung sowie dem beruflichen Bereich wurden erfasst, differenziert nach Auslandsaufenthalten mit mehr als drei bzw. weniger als drei Monaten Dauer. Ergänzend wurde gefragt, ob während der längeren Auslandsaufenthalte gemeinsam mit der einheimischen Bevölkerung gearbeitet wurde.

Die darauf folgenden Fragen dienten der Registrierung der entsendenden Organisation, des Entsendungslandes und einer kurzen Beschreibung der Arbeit. Zusätzlich wurden die Befragungsteilnehmer gebeten, anzugeben, ob die Arbeit im Ausland im Vergleich zu ihrer vorherigen Position gleichwertig, eher niederwertig oder höherwertig sei.

Verlauf der Entsendung

Im zweiten Abschnitt des Fragebogens wurde der bisherige Verlauf der Entsendung erfasst. Dabei standen für die drei Befragungsgruppen unterschiedliche Aspekte des bisherigen Verlaufs im Vordergrund: Während die erste Gruppe gebeten wurde, vorwiegend die Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt zu beschreiben, sollte die zweite Gruppe die Betreuung im Gastland und die dritte Gruppe die Vorbereitung auf die Rückkehr darstellen und bewerten. Zusätzlich wurde allen Gruppen ein gemeinsames Set von Fragen gestellt, die den Verlauf der Auslandsentsendung insgesamt betreffen.

Zunächst wurden im Non-Profit-Bereich die Motive des Auslandseinsatzes genauer betrachtet: In Anlehnung an Bittner (1996) wurde dabei unterschieden zwischen positiven Gründen für den Auslandseinsatz, seien sie intrinsisch oder extrinsisch motiviert, wie die Suche nach Abenteuern und neuen Herausforderungen oder die Erwartung finanzieller Vorteile vom Auslandsaufenthalt, und negativen Gründen, bei denen der Auslandsaufenthalt als Flucht vor unangenehmen Dingen im Heimatland erfolgt, wie zum Beispiel eine ungeklärte persönliche Situation oder Arbeitslosigkeit. Die Teilnehmer wurden gebeten, sich für die Antwortalternative zu entscheiden, die am ehesten auf sie zutraf.

Anschließend wurden verschiedene Möglichkeiten der Vorbereitung genannt, angefangen von Sprachunterricht und interkulturellem Training über die Übernahme von administrativen Aufgaben auch im privaten Bereich und die Verteilung von Informationsmaterial bis hin zur Herstellung von Kontakten zu Rückkehrern, der frühzeitigen Planung der eigenen Rückkehr nach Deutschland und der Beteiligung der Familie an der Vorbereitung. Die Untersuchungsteilnehmer sollten angeben, ob diese Vorbereitungsmaßnahmen in den genannten Bereichen durch die entsendende Organisation zur Verfügung gestellt wurde oder kein solches Angebot erfolgte. Für die von der Organisation angebotenen Vorbereitungsmaßnahmen wurden die Untersuchungsteilnehmer anschließend gefragt, als wie hilfreich sie empfunden wurden. Für solche Maßnahmen, die ihnen von der entsendenden Organisation *nicht* angeboten wurden, sollten die Expatriates angeben, ob sie ein Angebot im jeweiligen Bereich vermisst haben.

Auch im Hinblick auf die Betreuung durch die entsendende Organisation wurden verschiedene Maßnahmen aus dem beruflichen, administrativen und privaten Bereich genannt, die den Aufenthalt unterstützen können (Hagedorn, Heidemann & Rietz, 2005; Kammel & Teichelmann, 1994; Schröder, 1995). Genannt wurden beispielsweise die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung von Kontakten ins Heimatland, die Vorbereitung der

Rückkehr oder die Unterstützung bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation. Zudem wurde die Verfügbarkeit von konkreter Unterstützung im Falle beruflicher oder privater Schwierigkeiten, auch für den begleitenden oder zu Hause zurückgebliebenen Partner, geprüft. Analog zur Vorbereitung wurde auch hier danach gefragt, als wie hilfreich die Untersuchungsteilnehmer die Maßnahmen empfanden bzw. ob sie ein Angebot der entsendenden Organisation im jeweiligen Bereich für sinnvoll erachten.

Bei den Fragen zur Betreuung bei der Rückkehr nach Deutschland wurde zunächst erfragt, ob nach der Rückkehr ins Heimatland auf eine Stelle beim ehemaligen Arbeitgeber zurückgegriffen werden könne oder ob der Untersuchungsteilnehmer bereits eine andere Stelle in Aussicht habe. Wurde dies bejaht, wurde nach dem zukünftigen Arbeitsort (Land, Stadt) gefragt. Anschließend erfolgte eine Überprüfung der Unterstützung durch die entsendende Organisation bei der Gestaltung der Rückkehr (Antal, Stroo & Wilems, 2000; Hirsch, 1996; Ladwig & Loose, 2000; Napier & Peterson, 1991). Thematisiert wurde die Hilfe bei der Suche nach einer angemessenen Aufgabe, der weiteren Nutzung der erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen bzw. des aufgebauten Wissens für den Verlauf der weiteren beruflichen Laufbahn und die Weitergabe dieses Wissens an nachfolgende Expatriates. Auch die Unterstützung im administrativen Bereich bei der Suche nach einer angemessenen Unterkunft für den Expatriate und seine Angehörigen sowie bei der Eingewöhnung in das neue Umfeld und beim Aufbau eines neuen betrieblichen und/oder privaten Netzwerkes wurde erfragt.

Zum operativen Verlauf der Auslandsentsendung und deren Gestaltung durch die entsendende Organisation wurden zudem einige übergreifende Fragen gestellt. Thematisiert wurde die Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen, der Bezahlung während des Auslandsaufenthaltes sowie die allgemeine Zufriedenheit mit der Vorbereitung, Betreuung und Gestaltung der Rückkehr. Auch die Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien und der Arbeitsbedingungen wurden in jeweils einer Frage erfasst.

Abschließend wurden die im bisherigen Verlauf der Entsendung aufgetretenen bzw. vor der Entsendung erwarteten (Gruppe 1.1) Schwierigkeiten der Untersuchungsteilnehmer in verschiedenen Dimensionen in Anlehnung an Scherm (1995) erfasst (z.B. Schwierigkeiten mit Klima, Umweltbelastung, technischen Standards, rechtlichen Normen etc.). Die Darstellung wurde durch die mit der Arbeit im Ausland einhergehenden Anforderungen an

die Umgestaltung des bisherigen Arbeitsstils (Kopper, 1993; 1996; Reber et al., 2000) ergänzt und Formulierungen Scherms vereinfacht sowie erläuternde Beispiele eingefügt.

Der letzte Fragenblock zum Bereich der Gestaltung der Auslandsentsendung erfasste das Auftreten der entsendenden Organisation im Ausland. Aus dem Fragebogen von Johnson et al. (1996) zur Kooperation zwischen japanischen und US-amerikanischen Firmen wurden aus der Dimension *kulturelle Sensibilität* fünf Items entnommen (Item 1, 2, 4, 6 und 10), die Auskunft darüber geben sollten, wie die Untersuchungsteilnehmer ihre Organisation im Ausland wahrnehmen.

Erleben der Arbeit

Im dritten Teil des Fragebogens wurde das Erleben der Arbeit im Heimat- bzw. Gastland thematisiert. Erfasst wurde zunächst das *Commitment*. Für das Commitment mit seinen affektiven, kalkulatorischen und normativen Facetten stehen nur sehr wenig Fragebögen zur Verfügung, die auf die besondere Situation des Auslandsmitarbeiters übertragbar sind. Für den vorliegenden Fragebogen wurden deshalb aus der „Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit“ (SAZ) von Fischer und Lück (1972) vier Items aus vier verschiedenen Skalen verwendet. Die SAZ erfasst in ihrer Kurzform die Arbeitszufriedenheit verschiedenster Berufsgruppen anhand von 37 Items, die insgesamt neun Skalen zugeordnet werden können: Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten, Führungsstil, Respektierung und Mitbestimmung, Firmenbewertung, Belastung und Arbeitsstress, Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten, Resignation und Wechselbereitschaft. Alle Skalen verfügen über hohe interne Konsistenz, die Items gelten als trennscharf. Für die aktuelle Fragestellung wurden Skalen ausgewählt, die weniger vom Arbeitsverhältnis und den jeweiligen Aufgaben, sondern vielmehr vor allem in der Auslandssituation von der entsendenden Organisation abhängig sind (Hagedorn, Heidemann & Rietz, 2004): Aufstiegsmöglichkeiten (Item 26), Bezahlung (Item 32), Wechselbereitschaft (Item 33) und Firmenbewertung (Item 34). Für die befragten Entwicklungshelferinnen und -helfer wurden die Items 26 und 32 nicht gestellt, da sich entsprechende Bedingungen in den Entsendungsorganisationen nur in Einzelfällen finden. Stattdessen wurde aus dem „Job Diagnostic Survey“ (Hackman & Oldham, 1975; Version Capital Works, 2000) ein Item eingefügt, das die Übereinstimmung zwischen den persönlichen und den durch die Organisation vertretenen Werten erfasst (Item 28).

Die *Arbeitszufriedenheit* wurde für die vorliegende Arbeit anhand eines Sets aus mehreren Fragen gemessen, die sich aus verschiedenen Fragebögen zusammensetzen. Herangezogen

wurden der „Job Diagnostik Survey“ (s.o.), das „Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse“ (ISTA) von Semmer, Zapf und Dunkel (1995) sowie Fragen zur Rollenambiguität und Rollenkonflikten (Black, 1988). Wiederum wurden einzelne Items aus verschiedenen Skalen zusammengestellt, welche die in der Arbeitszufriedenheit diskutierten Variablen abdecken. Aus dem „Job Diagnostik Survey“ wurden die Items 6, 20 und 21 entnommen. Aus dem ISTA wurden aus der Skala Komplexität die Items AK5 und AK10, aus der Skala Unsicherheit das Item UN8 und aus der Skala Kooperationsenge das Item KOP2 ausgewählt. Die übrigen Items wurden auf der Grundlage der Erkenntnisse von Black (1988) gebildet, der die Rollenambiguität und die Konflikthaftigkeit der Rolle in Anlehnung an Rizzo, House und Lirtzman (1970) erfasst. Zusätzlich wurde ein Item zur Messung des Zeitdrucks bei der Arbeit hinzugefügt. Bei der Zusammenstellung der Items wurde Wert darauf gelegt, die höhere Komplexität der Aufgaben im Gastland abzubilden (Bittner & Reisch, 1996) und darüber hinaus die Besonderheiten der Situation von Expatriates zu berücksichtigen (Black, 1988; Kühlmann, 1995; Hagedorn, Heidemann & Rietz, 2004).

Die Fragen zum Bereich der Arbeit bezogen sich bei Entwicklungshelfern, die noch vor dem Auslandseinsatz standen, auf die Stelle, in der sie vor der Entscheidung für einen Auslandsaufenthalt gearbeitet hatten. Deshalb beziehen sich die Aussagen im Non-Profit-Bereich nicht zu allen Befragungszeitpunkten auf die gleiche Organisation.

In den auf die Erfassung der Arbeitszufriedenheit folgenden Fragen wurden die Untersuchungsteilnehmer gebeten, ihre *Beziehung zur entsendenden Organisation* zu bewerten. Um die Qualität dieses Vertrauens zu messen, steht der „Leader-Membership-Exchange“ (LMX, Dansereau, Graen & Haga, 1975) als relativ etabliertes Verfahren zur Verfügung. Ausgangspunkt ist die Annahme, dass in einer Arbeitsgruppe so viele Führungsstile existieren wie Mitarbeiter-Vorgesetzten-Dyaden im Unternehmen vorhanden sind, jeder Mitarbeiter also anders geführt wird. Anhand eines Fragebogens, in dem diese Dyaden ausführlich beleuchtet wurden, konnten Dansereau, Graen und Haga zeigen, dass die Mitarbeiter sich in eine In- und eine Outgroup aufspalten: Die Mitglieder der Ingroup haben eine positive Beziehung zum Vorgesetzten, die durch Respekt, Vertrauen und gegenseitige Verpflichtung (Graen & Uhl-Bien, 1995) bzw. durch Loyalität, Unterstützung und Vertrauen (Graen & Scandura, 1987) gekennzeichnet ist. Für die Mitglieder der Outgroup erschöpft sich die Beziehung dagegen in formalen Regelungen. In einer Übertragung des Fragebogens in den deutschen Sprachraum konnte Schyns (2002) nachweisen, dass der Fragebogen eindimensional die dyadische Beziehung zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter abbildet

und hoch mit der Zufriedenheit mit dem oder der Vorgesetzten korreliert. Während beim LMX die Beziehung zum Vorgesetzten im Vordergrund steht, wurden die Items für den vorliegenden Fragebogen so umformuliert, dass die Wahrnehmung der Beziehung zur entsendenden Organisation wiedergegeben wurde. Ausgewählt wurden die Items eins bis vier.

Der Bereich *Erleben der Arbeit* wurde mit der Erfassung von auslandsspezifischen Kompetenzen abgeschlossen, die aus einem Modell zur Entwicklung transnationaler Kompetenz von Nagiah (2002) stammen. Dabei wurden die Dimensionen *globale Kompetenz* für die Teilnehmer aus dem Non-Profit-Bereich mit vier Items (Kenntnisse über die grundlegende Philosophie der entsendenden Organisation, über die spezifischen Branchenkenntnisse auf globaler Ebene, über die wirtschaftlichen Zusammenhänge im Allgemeinen und im Gastland), *gesellschaftliche Kompetenz* mit drei Items (Kenntnisse über die gesellschaftlichen Verhältnisse im Gastland, über die spezifische Arbeitskultur im Gastland und über die interkulturelle Kommunikation in multikulturellen Arbeits- und Projektteams) und *organisationale Kompetenz* mit einem Item (Kenntnisse über die Kulturabhängigkeit der Arbeitskultur im Allgemeinen) abgebildet. In der Version für die Expatriates aus dem wirtschaftlichen Bereich wurden vier Items zur *globalen Kompetenz* (Kenntnisse über die globale Entwicklungsstrategie des Konzerns, über die Unternehmenskultur der Zentrale, über die globale Unternehmenskultur und die spezifischen Branchenkenntnisse auf globaler Ebene) und jeweils zwei zur *gesellschaftlichen* (Kenntnisse über die gesellschaftlichen Verhältnisse im Gastland und über die interkulturelle Kommunikation in multikulturellen Arbeits- und Projektteams) bzw. *organisationalen Kompetenz* (Kenntnisse über die gesamte Struktur des Unternehmens und den spezifischen Aufbau im Gastland sowie über die Unternehmens- und Managementkultur im Allgemeinen und im Gastland) angeboten. So konnte sichergestellt werden, dass sowohl Kompetenzen geprüft wurden, die das gastlandspezifische Wissen beschreiben, als auch solche, die in unterschiedlichen internationalen Kontexten eingesetzt werden können. Die für die beiden Stichprobengruppen unterschiedliche Schwerpunktsetzung ergibt sich aus den Bedingungen der Entsendung.

Erleben des Gastlandes

Zunächst sollten die Untersuchungsteilnehmer in diesem Fragebogenabschnitt angeben, ob sie die bei der einheimischen Bevölkerung übliche *Sprache* beherrschten. Darüber hinaus wurden verschiedene personenbezogene Faktoren erhoben, die die Anpassung ins Gastland

erleichtern, beginnend mit der interkulturellen Kompetenz. Eingesetzt wurden einige Items des „Intercultural Development Inventory“ (IDI; Hammer, 1998). Grundlegende Annahme des Instrumentes ist, dass die interkulturelle Kompetenz mit dem Ausmaß an internationaler Erfahrung ansteigt. Der Autor unterscheidet dabei sechs aufeinanderfolgende kognitive Strukturen, die die Auseinandersetzung mit Angehörigen fremder Kulturen bestimmen. Die ersten Stufen der Entwicklung interkultureller Kompetenz lassen sich als *ethnozentrische Sichtweise* zusammenfassen. Menschen auf diesen Stufen betrachten ihre eigene Kultur als zentrale Referenz in ihrem Erleben. Die unterste Stufe ist durch Leugnung (*Denial*) der interkulturellen Unterschiede gekennzeichnet, d.h. man geht davon aus, dass die Maßstäbe der eigenen Kultur die einzig richtigen sind, vermeidet physischen und psychischen Kontakt mit fremden Kulturen und demonstriert völliges Desinteresse an anderen Kulturen. In der zweiten Stufe (*Defense*) wird die eigene Kultur als die einzig gute empfunden. Mitglieder aller anderen Kulturen sind vor allem dadurch geprägt, dass sie nicht der eigenen Kultur angehören und damit automatisch minderwertig sind. In der Stufe der Minimierung (*Minimization*) werden andere Kulturen zwar als unterschiedlich wahrgenommen, allerdings geht man immer noch davon aus, dass die Weltanschauungen der eigenen Kultur die universalen sind und die anderen sich nur abweichend verhalten. Menschen in diesem Status erwarten überall Gemeinsamkeiten und tendieren dazu, im Kontakt mit Menschen anderer Kulturen nur übereinstimmende Informationen und Verhaltensweisen wahrzunehmen.

Die oberen drei Stufen der interkulturellen Kompetenz beschreiben die *ethnorelative Sicht* auf die Welt, d.h. die eigene Kultur wird im Kontext fremder Kulturen gesehen. Zunächst gelingt es den Menschen, kulturelle Unterschiede zu akzeptieren (*Acceptance*), die eigene Kultur wird als eine von vielen möglichen betrachtet. Dabei muss Akzeptanz nicht unbedingt Zustimmung bedeuten, geht aber mit Neugier und Respekt gegenüber anderen Kulturen einher. Der folgende Zustand der Anpassung an interkulturelle Unterschiede (*Adaption*) beinhaltet bereits eine Anpassung des Verhaltens an die Gegebenheiten anderer Kulturen. Die eigene Weltsicht kann um Elemente anderer Kulturen erweitert werden. Die höchste Stufe der interkulturellen Kompetenz (*Integration*) beschreibt Menschen, die verschiedenen Kulturen und den damit einhergehenden Weltanschauungen verbunden sind. Hammer beschreibt diesen Zustand als nicht unbedingt erstrebenswert, da eine gewisse Heimatlosigkeit mit dem Status verbunden ist. So tritt diese Stufe der interkulturellen Kompetenz häufig bei Expatriates auf, die sich lange Zeit nicht im Heimatland aufgehalten haben. Für den IDI wurde die Stufe der *Integration* nicht in Items operationalisiert, stattdessen werden die *verhaltensbezogene* und die *kognitive Adaption* (*Behavioral / Cognitive Adaption*) gemessen.

Aus der Skala *Acceptance* wurden die Items 64, 120, 127 und 145, aus der Skala *Behavioral Adaption* die Items 28, 32, 36, 49 und 143 und aus der Skala *Cognitive Adaption* die Items 14, 65, 107 und 130 ausgewählt. Aus den unteren Stufen der interkulturellen Kompetenz wurden keine Items ausgewählt, da zum einen bereits durch die Stichprobe davon ausgegangen werden kann, dass sich vorwiegend interkulturell interessierte Menschen beteiligen, zum anderen auch die soziale Erwünschtheit dazu beiträgt, den Aussagen auf den unteren Stufen nicht zuzustimmen.

Aus den Ergebnissen einer Untersuchung von Hagedorn, Heidemann und Rietz (2004) wurden drei weitere Items zur Messung der Einstellung gegenüber dem Gastland sowie der Übereinstimmung zwischen den eigenen Werten und denen des Gastlandes generiert und in den Fragebogen aufgenommen. Mit dem Item „Ich lebe gerne in meinem Gastland“ wurde der affektiven Komponente der Einstellung Rechnung getragen, das Item „Die Sitten und Gebräuche der Menschen in meinem Gastland kann ich akzeptieren“ bildete die kognitiven Aspekte ab. Darüber hinaus wurde die grundsätzliche Übereinstimmung zwischen der Lebensweise der Allgemeinbevölkerung im Gastland und den eigenen Werten geprüft.

Aus einem Fragebogen von Gudykunst und Nishida (1986) zur Messung des *attributional confidence* wurden vier Items in den Fragebogen integriert, die die Sicherheit in der Kommunikation mit Angehörigen des Gastlandes thematisieren. Der Fragebogen wurde auf der Grundlage von Clatterbucks Kurzfassung des Instruments zur Messung des *attributional confidence* (1979) entwickelt und liegt in einer interkulturell gültigen Version vor. Neben der direkten verbalen Kommunikation wurden auch die Sicherheit in der Vorhersage der Einstellungen und des Verhaltens abgefragt. Die Version von Gudykunst und Nishida erfordert eine Einschätzung der Sicherheit in Prozent; für den vorliegenden Fragebogen wurden stattdessen die Antwortalternativen *unsicher, eher unsicher, eher sicher* und *sicher* vorgegeben.

Erleben von personenbezogenen Merkmalen

Der letzte Abschnitt des Fragebogens befasste sich mit einer Reihe von personenbezogenen Merkmalen. Dabei wurden vorwiegend Soft Skills erfragt, die im Kontext der beruflichen Eignung diskutiert und für die Entwicklung der beruflichen Karriere als erforderlich betrachtet werden (Staufenbiel, 1999).

Zur Erfassung der *Belastbarkeit* wurden sieben Items aus dem „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung“ (BIP, Hossiep & Paschen, 1998) verwendet.

Der BIP besteht aus insgesamt 210 Items, die 14 Skalen zugeordnet werden können. Die Skalen messen Eigenschaften und Verhaltensweisen, die im betrieblichen Kontext als wichtig erachtet werden. Damit beansprucht der BIP nicht, die gesamte Persönlichkeit abzubilden, sondern beschränkt sich auf die im Berufsleben relevanten Facetten. Die 14 Skalen werden vier Sekundärbereichen zugeordnet: Die *berufliche Orientierung* beinhaltet die Leistungs-, Gestaltungs- und Führungsmotivation und das *Arbeitsverhalten* die Gewissenhaftigkeit, Flexibilität und Handlungsorientierung. Im Zuge der *sozialen Kompetenzen* werden Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Soziabilität, Teamorientierung und Durchsetzungsstärke gemessen, zur *psychischen Konstitution* gehören emotionale Stabilität, Belastbarkeit und Selbstbewusstsein. Die Belastbarkeit wurde im vorliegenden Fragebogen mit den Items 5, 19, 34, 97, 112, 127 und 184 gemessen, wobei die ursprüngliche sechsstufige Antwortskala zu einer vierstufigen verkürzt wurde (trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu).

Die Items zur Messung der *Dominanz* wurden der entsprechenden Skala aus dem „Leistungsmotivationsinventar“ (LMI) von Schuler und Prochaska (2001) entnommen. Das LMI erfasst die Leistungsmotivation auf verschiedenen Ebenen: Unterschieden werden *Kernfacetten*, wie z.B. die Erholungshoffnung oder die Zielsetzung bei der Arbeit, *Randfacetten*, wie die Selbstständigkeit oder die Statusorientierung, *theoretisch verbundene Merkmale* wie die Attributionsneigung oder die Kontrollüberzeugung und *Hintergrundmerkmalen* wie die Gewissenhaftigkeit oder der Neurotizismus, als Bedingungsfaktoren der Arbeitsmotivation. Der Fragebogen setzt sich aus insgesamt 170 Items zusammen, die auf 17 Dimensionen verteilt sind. Die Dominanz wird von den Autoren unter anderem als Hintergrundvariable für die Leistungsmotivation konzipiert. Verwendet wurden die Items 13, 31, 64, 83, 99, 150 und 166. Die ursprünglich siebenstufige Antwortskala wurde auf eine vierstufige reduziert (trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu).

Ebenfalls aus dem LMI stammen die Items zur Erfassung der *Flexibilität*. Eingesetzt wurden die Items 1, 18, 52, 104, 138 und 155. Der Flexibilität messen Schuler und Prochaska (2001) genau wie der Dominanz die Stellung eines Hintergrundmerkmals für die Entstehung der Leistungsmotivation zu. Die Antwortskala wurde wiederum auf vier Stufen bebeschränkt.

Die *Lernbereitschaft* wurde anhand eines Fragebogens aus dem Projekt ORGLEARN analysiert (Röben & Fischer, 2004). Verschiedene Fassungen des Fragebogens, unter anderem zur Erfassung der Schlüsselqualifikationen, wurden im Internet angeboten. Die Items „Was ich brauche, um meine Arbeit zu erledigen, habe ich von meinen Kollegen gelernt“, „Wenn

ich bei meiner Arbeit auf Schwierigkeiten stoße, frage ich erfahrene Kollegen um Rat“, „Grundsätzlich lerne ich immer gerne neue Dinge“, „Ich profitiere davon, wenn andere mir etwas erklären“ und „Ich stelle gerne Fragen über das, was ich lernen soll“ entstammen diesen Versionen. Ergänzt wurde der Itemblock durch ein Item aus dem BIP (Hossiep & Paschen, 1998, Item 139).

Das *Engagement* wurde mit zwei Items ebenfalls aus dem BIP erfasst (Hossiep & Paschen, 1998, Items 11 und 196) und an eine vierstufige Antwortskala adaptiert (trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu). Ergänzt wurde ein Item zur Einschätzung des Gesamtarbeitsaufwandes im Verhältnis zu den definierten Anforderungen („Ich tue meist mehr, als von mir gefordert wird“).

Für die Erfassung des *Organisationstalents* wurde aus dem BIP (Hossiep & Paschen, 1998) und dem LMI (Schuler & Prochaska, 2001) jeweils ein Item (Item 106, BIP; Item 133, LMI) verwendet und der beschriebenen vierstufigen Antwortskala angepasst.

Die Erfassung des *Ehrgeizes* erfolgte mit Items aus dem BIP (Hossiep & Paschen, 1998) sowie Items aus den Skalen Verausgabungsbereitschaft (Item 25) und Perfektionsstreben (Item 59) aus dem „Fragebogen zur Erfassung der arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster“ (AVEM, Schaarschmidt & Fischer, 2003). Der AVEM erlaubt Aussagen über das gesundheitsfördernde oder -gefährdende Erleben und Verhalten rund um die Arbeit anhand von elf Skalen und eignet sich zum Einsatz vor und nach Interventionen zur Abbildung von Veränderungen. Für die vorliegende Untersuchung wurde die ursprüngliche, fünfstufige Antwortskala durch die Streichung der mittleren Kategorie auf eine vierstufige Skala (trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu) verkürzt. Aus dem BIP wurden die Items 22, 53 und 143 verwendet und ebenfalls der vierstufigen Antwortskala angepasst. Schließlich wurde noch ein Item zur Messung der subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit (Item 23) aus dem AVEM entnommen.

Die Items zur Messung der *Entscheidungssicherheit* wurden den „Frankfurter Selbstkonzeptskalen“ (FSKN, Deusinger, 1986) entnommen. Die FSKN bestehen insgesamt aus zehn eindimensionalen Skalen und eignen sich zur Bestimmung des Selbstbildes einer Person. Eingesetzt werden können das Gesamtinventar oder einzelne Fragebögen, die sich mit unterschiedlichen Facetten des Individuums auseinandersetzen. Dabei wird der Proband mit Aussagen konfrontiert, denen er auf einer sechsstufigen Skala das Ausmaß seiner Zustimmung oder Ablehnung zuordnen kann. Für den hier vorliegenden Fragebogen wurde die sechsstufige auf eine vierstufige Antwortskala reduziert (trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu). Aus der Skala zur Erfassung der Verhaltens- und

Entscheidungssicherheit wurden die Items 1 bis 4 verwendet. Die Skala erfasst Einstellungen des Individuums zur eigenen Person, die sich auf die Gefühle der persönlichen Sicherheit oder Unsicherheit bei der Bewertung des eigenen Verhaltens sowie bei alltäglichen Entscheidungen beziehen. Enge Zusammenhänge werden vor allem mit der Selbstwertschätzung, der Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit sowie der Fähigkeit, Schwierigkeiten bewältigen zu können, angenommen (Deusinger, 1986).

Ebenfalls aus den „Frankfurter Selbstkonzeptskalen“ stammen Items zur Messung der emotionalen Stabilität. Aus der Skala zur *Erfassung des Selbstkonzeptes der eigenen Empfindlichkeit und Gestimmtheit* wurden drei Items entnommen. Die Skala erfasst die Kognitionen und Emotionen eines Individuums, welche die Selbstwahrnehmung der Sensibilität, Empfindlichkeit, Verletzbarkeit und die Gestimmtheit einer Person betreffen. Ein positives Selbstkonzept im Sinne der vorliegenden Skala korreliert negativ mit Neurotizismuswerten aus anderen Skalen (Deusinger, 1986). Die Skala ist änderungssensibel und kann zur Abschätzung der Indikation weiterer Maßnahmen und der Messung von Therapieerfolg eingesetzt werden.

Neben den Persönlichkeitseigenschaften und Soft Skills wurden weitere Faktoren erhoben, die direkt mit der Person in Zusammenhang stehen. Dazu gehören die Lebenszufriedenheit, die Gesundheit, die familiäre und soziale Unterstützung.

Die *Lebenszufriedenheit* wurde mit der Kurzfassung eines Instrumentes zur Erfassung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität WHOQOL-BREF gemessen, der von Angermeyer, Kilian und Matschinger (2000) ins Deutsche übersetzt wurde. Der Fragebogen setzt sich aus 26 Items zusammen, die auf unterschiedlichen Dimensionen (*sehr schlecht bis sehr gut; sehr unzufrieden bis sehr zufrieden, überhaupt nicht bis sehr* und *niemals bis immer*) auf fünfstufigen Skalen beantwortet werden sollen. Die Antwortskalen enthalten jeweils eine neutrale Mittelstufe (*weder noch, mittelmäßig, halbwegs* etc.). Einige der Items aus dem WHOQOL-BREF wurden umformuliert oder nicht verwendet; in der vorliegenden Untersuchung kamen 20 der vorgeschlagenen Items zum Einsatz.

6.4 Pretest und Skalenhomogenität

Da in die vorliegende Untersuchung zwar bereits etablierte Fragebögen einbezogen wurden, diese jedoch teilweise erheblich gekürzt, andere wiederum aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt wurden, schien es sinnvoll, einen Pretest zur Überprüfung einzelner Skalen und Items durchzuführen. Neben zahlreichen qualitativen Pretests im Verlauf der Konstruktion

und Zusammenstellung der Items wurde zu diesem Zweck eine erheblich längere Vorform des Fragebogens für Gruppe 2 durch das Institut für interkulturelles Management GmbH (IFIM) auf deren Homepage veröffentlicht mit der Bitte an Kunden und Interessenten, den Fragebogen zu bearbeiten. Das IFIM bietet einzelnen Personen und Personengruppen interkulturelle Trainings für viele verschiedene Kulturbereiche an und ergänzt seine Angebote auch während und nach dem Auslandsaufenthalt durch eine umfassende Onlinebetreuung (IFIM, 2006).

Auf diese Weise wurden insgesamt 22 Datensätze von Expatriates in verschiedenen Ländern und verschiedenen Stadien ihres Einsatzes gesammelt. Auch wenn bei der Entwicklung von Persönlichkeitstests beispielsweise in der Regel erheblich größere Datenmengen für Pretests verwendet werden (z.B. Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit von Fischer & Lück (1972) prüft die faktorielle Struktur der Daten mit einer Stichprobe aus 4700 Personen; Vorformen des Fragebogens zur Kontrollüberzeugung von Krampen (1991) wurden an insgesamt 700 Personen durchgeführt), sind in Anbetracht der Schwierigkeiten bei der Rekrutierung der Teilnehmer und der Länge des Fragebogens 22 Datensätze bereits als ausreichende Basis zu betrachten, zumal die eingesetzten Fragen sich aus etablierten Tests rekrutieren und vorwiegend der Vergleich von Ausprägungen, weniger die Konstruktvalidität der Messungen im Vordergrund steht.

Der Pretest zeigte, dass die verwendeten Skalen sich größtenteils in der erwarteten Faktorenstruktur wiederfanden und die Skalen jeweils ausreichende Homogenität aufwiesen (Cronbach's Alpha). Zudem erwiesen sich die Fragen als so konstruiert, dass nicht alle Teilnehmer genötigt wurden, dieselben Antworten zu geben, sondern die Daten ausreichend Varianz aufwiesen, um weitere Analysen vornehmen zu können. Mit zunehmender Dauer der Entsendung konnten zudem gesteigerte Werte in den Selbsteinschätzungen verschiedener Fähigkeiten identifiziert werden, was auf die hohe Qualität der Methode und ihre Eignung zur Prüfung der vorliegenden Fragestellung hinweist. Allerdings waren in der ursprünglichen Version die Selbsteinschätzungen gebündelt am Ende des Fragebogens zu beantworten. Es zeigten sich dabei in der Beantwortung auffällige Muster, die das Ergebnis von Ermüdungsreaktionen sein, aber auch einen Variableneffekt abbilden können, so dass eine Aufspaltung der Selbsteinschätzungsfragen sinnvoll erschien.

Geprüft wurde zusätzlich die Beantwortbarkeit der Fragen: Wurde bei einzelnen Fragen zu häufig die Antwortalternative *Weiß nicht* bzw. *Kann ich nicht beantworten* gewählt, wurde die Frage unter Beteiligung der teilnehmenden Organisationen umformuliert oder eliminiert. Einzelne Variablen und Skalen wurden auch aufgrund ihrer extrem hohen Korrelationen aus

dem Fragebogen genommen, da diese auf eine doppelte Messung der Inhalte hinweisen. Der im Anschluss an den Pretest zusammengestellte Fragebogen wurde in der vorliegenden Arbeit eingesetzt, vor Analyse der Daten aber erneut geprüft.

Skalenhomogenität

Vor der Auswertung der Daten wurde eine Bestimmung der Skalenhomogenität vorgenommen und in deren Folge drei weitere Variablen aus der Analyse ausgeschlossen: In der Skala zur Messung des Vertrauens zur entsendenden Organisation konnte durch den Ausschluss des Items „Wissen Sie im Allgemeinen, wie man Sie bei der entsendenden Organisation einschätzt?“ Cronbach's Alpha von .605 auf .747 gesteigert werden. Darüber hinaus verbesserten sich bei der Betrachtung der Ergebnisse die Korrelationen. In der Skala zur Messung des Ehrgeizes wurde das Item "Mir liegt nicht viel daran, bessere Ergebnisse als andere zu erzielen" gestrichen, da Cronbach's Alpha so von .475 auf .579 stieg. Die Ergebnisse präsentierten sich daraufhin homogener und einzelne Signifikanzen, die sich inhaltlich nicht interpretieren ließen, konnten ohne das Item nicht mehr repliziert werden, so dass auch diese Befunde für einen Ausschluss des Items sprachen.

Ohne weitere Prüfung wurde aus der Skala zur Messung des Engagements das Item "Ich tue meist mehr, als von mir gefordert wird" gestrichen, da die sehr geringe Konsistenz von .190 dadurch auf .318 verbessert werden konnte.

Die Skala zur affektiven Arbeitszufriedenheit weist ein Cronbach's Alpha von .641 auf. Ohne die Frage nach den arbeitsbedingten Konflikten mit verschiedenen Interessensvertretern ließe sich dies auf .696 steigern. Das Item wurde aus inhaltlichen Gründen beibehalten, da die Konflikthaftigkeit am Arbeitsplatz ein entscheidendes Kriterium bei der Auslandstätigkeit darstellt (z.B. Trompenars, 1993: *glocalization*). Gleichermäßen ließe sich die Homogenität der Skala *Globale Kompetenz* im Profit-Bereich ohne das Item "Spezifische Branchenkenntnisse auf globaler Ebene" von .769 auf .822 steigern, doch auch hier sprachen inhaltliche Gründe für die Beibehaltung. Bei der Erfassung der Lebenszufriedenheit kann durch die Eliminierung der Frage nach der gesundheitlichen Belastung innerhalb des Wohngebietes die Homogenität von .548 auf .605 verbessert werden; die offenen Antworten der Untersuchungsteilnehmer weisen aber vor allem in einigen asiatischen Ländern auf die Einschränkung durch die schlechte Luftqualität hin, so dass das Item beibehalten wurde. Für alle drei Skalen kann ohnehin der ursprünglich erreichte Cronbach's Alpha-Wert als ausreichend hoch betrachtet werden.

Die übrigen Werte zur Skalenhomogenität wiesen keine Besonderheiten auf und sind insgesamt als ausreichend hoch zu betrachten (Commitment Non-Profit: $\alpha = .397$; Commitment Profit: $\alpha = .690$; Arbeitszufriedenheit: $\alpha = .724$; Globale Kompetenz Non-Profit: $\alpha = .430$; globale Kompetenz - Profit: $\alpha = .769$; gesellschaftliche Kompetenz - Non-Profit: $\alpha = .804$; gesellschaftliche Kompetenz - Profit: $\alpha = .390$; organisationale Kompetenz - Profit: $\alpha = .825$; interkulturelle Kompetenz: $\alpha = .649$; Sicherheit im Umgang mit den Menschen der Gastkultur: $\alpha = .830$; Lebenszufriedenheit: $\alpha = .548$; Belastbarkeit: $\alpha = .673$; Dominanz: $\alpha = .548$; Flexibilität: $\alpha = .557$; Lernbereitschaft: $\alpha = .535$; Engagement: $\alpha = .318$; Organisationstalent: $\alpha = .358$; Verhaltens- und Entscheidungssicherheit: $\alpha = .751$; Emotionale Stabilität: $\alpha = .520$; Einstellung zum Gastland: $\alpha = .529$).

6.5 Beteiligte Organisationen

Die Rekrutierung von an der Fragestellung interessierten Organisationen gestaltete sich vor allem im Profit-Bereich sowie im politischen Bereich sehr schwierig, da zum einen befürchtet wurde, die Untersuchung könne negative Ergebnisse aufdecken, zum anderen die Länge des Untersuchungsinstrumentes viele potenzielle Teilnehmer abschreckte.

Dennoch konnten im Laufe der Zeit ausreichend Organisationen gewonnen werden, die sich an der Untersuchung beteiligt haben.

Unterschieden werden bei der Vorstellung der beteiligten Organisationen der Profit- und der Non-Profit-Bereich, in dem sich vorwiegend Entwicklungshelfer beteiligten.

Der Non-Profit-Bereich

Die meisten Teilnehmer der vorliegenden Studie wurden vom DED ins Ausland entsendet. Der DED wurde 1963 gegründet und betreute seitdem die Entsendung von ca. 15.000 Entwicklungshelfern in über 40 Länder (DED, 2006c). Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, Demokratieförderung und kommunale Selbstverwaltung, ländliche Entwicklung und Ressourcenschutz, zivile Konfliktbearbeitung, Friedensförderung sowie Gesundheit. Entwicklungshelfer werden vorwiegend nach Afrika, Asien und Lateinamerika entsendet. Der DED bietet im Rahmen des Auslandsaufenthaltes ein umfassendes Vorbereitungsprogramm an, das neben der Vorbereitung auf spezifische Besonderheiten des Landes auch Sprachschulungen beinhaltet. Vor Ort werden die Expatriates durch die Länderdirektoren in den jeweiligen Partnerländern betreut und bei der Rückkehr bietet der DED einen zweitägigen Aufenthalt in der Zentrale an, um dort

gemeinsam mit dem Regionalbetreuer den Einsatz auszuwerten. Bei der Reintegration leistet das Förderungswerk Unterstützung beim Wiedereinstieg in den deutschen Arbeitsmarkt.

Die Vorbereitung der DED-Entwicklungshelfer erfolgt gemeinsam mit Entwicklungshelfern anderer Organisationen in der Vorbereitungsstätte für Entwicklungszusammenarbeit (V-EZ) durch die InWEnt gGmbH, so dass die Aussagen zur Qualität der Vorbereitung vorwiegend auf die Arbeit der V-EZ zurückzuführen sind. Angeboten werden Kurse zu interkulturellem Management und interkultureller Kommunikation sowie spezifische Informationen zu den Zielländern, Sprachkurse und Informationen über die Besonderheiten der Entwicklungszusammenarbeit beziehungsweise die häufig auftretenden beruflichen Anforderungen (InWEnt, 2005).

Eine weitere große Gruppe wurde ebenfalls mit Hilfe der InWEnt gGmbH rekrutiert, die einen Kontakt zu den Stipendiaten des Heinz Nixdorf Programms herstellte. Dieses Programm ermöglicht jungen deutschen Nachwuchsführungskräften sechsmonatige Berufspraktika in asiatischen Ländern und dient dabei nicht nur der beruflichen Qualifizierung, sondern auch der kulturellen Sensibilisierung (InWEnt, 2006). Die Stipendiaten werden in diesem Zeitraum finanziell unterstützt und erhalten zudem eine umfassende interkulturelle Vorbereitung auf ihren Einsatzort sowie ein sprachliches Training. Im Anschluss an den Aufenthalt werden die Stipendiaten zu einem Auswertungsseminar eingeladen. Aus dem Heinz Nixdorf Programm wurden Expatriates kurz vor der Entsendung sowie rund um die Rückkehr beteiligt; sie beantworteten die Fragen von Gruppe 1 und Gruppe 3. Da der Aufenthalt insgesamt nicht länger als acht bis neun Monate dauerte, konnte der Fragebogen für die zweite Gruppe nicht sinnvoll eingesetzt werden.

Darüber hinaus nahmen an den Befragungen im Non-Profit-Bereich einzelne Entwicklungshelfer anderer Organisationen teil, die gemeinsam mit Entwicklungshelfern des DED bei der V-EZ (s.u.) auf den Aufenthalt vorbereitet wurden. So wurden auch die Organisationen *Christliche Fachkräfte International* (CFI), *Centrum für internationale Migration und Entwicklung* (CIM), *Gesellschaft für technische Zusammenarbeit* (GTZ) und *Eirene* beteiligt, zudem einzelne Beauftragte des *Auswärtigen Amtes*, der *Bundeswehr* oder der *United Nations Volunteers* (UNV). Die Anzahl der beteiligten Entwicklungshelfer in diesen Organisationen ist jedoch so gering, dass die Angaben keine verlässlichen Aussagen über die entsendenden Organisationen zulässt.

Der Profit-Bereich

Mit größeren Gruppen beteiligten sich in diesem Bereich die Bosch GmbH sowie die Continental AG an der Durchführung der Untersuchung, mit einer kleineren Gruppe die Siemens AG.

Die Robert-Bosch GmbH ist ein weltweit agierender Konzern mit insgesamt 249.000 Mitarbeitern und einem Umsatz von 41 Milliarden Euro 2005 (Bosch, 2007a). 73,0% des Umsatzes 2005 wurden im Ausland erwirtschaftet, wo auch 139.000 der Mitarbeiter beschäftigt sind. Schwerpunkte der Arbeit liegen in Europa, Amerika und dem asiatisch-pazifischen Raum (Bosch, 2007b). Solche Zahlen verdeutlichen, dass die Entsendung von Personal ein großes Thema ist. Für die Leistungen rund um die Auslandsentsendung ist eine Abteilung innerhalb eines konzerneigenen Weiterbildungs- und Beratungszentrums zuständig, die sich nicht nur um organisatorische Belange der Auslandsmitarbeiter, sondern auch um Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr bemüht. Vor allem die Rückkehr und die Wiedereingliederung in den Mutterkonzern ist für die Robert-Bosch GmbH ein wichtiges Thema.

Die Continental AG ist einer der größten Akteure in der Automobilzuliefererindustrie und arbeitet mit ca. 85.000 Mitarbeitern in mehr als 100 Standorten in Europa, Südamerika, Asien und den USA (Continental, 2007). Mit den Auslandseinsätzen setzt sich die Abteilung *International Assignment* auseinander, die für alle Expatriates Ansprechpartner ist und die Weiterentwicklung der Auslandsarbeit aktiv betreibt.

Die Siemens AG schließlich erarbeitete mit 475.000 Mitarbeitern in über 190 Ländern 2006 einen Jahresumsatz von 87 Milliarden Euro. Schwerpunkte der Ausländstätigkeiten liegen auch hier in Europa, Asien sowie Nord- und Südamerika. Mit Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr von knapp 4000 Expatriates aus allen Geschäftsbereichen befasst sich das *International Delegation Center* (Wirth, 2002).

6.6 Untersuchungsablauf

Für die vorliegende Untersuchung wurden - wie weiter oben bereits beschrieben - nach umfangreichen Recherchen insgesamt zwölf Fragebögen konstruiert, die den Untersuchungsteilnehmern online zur Verfügung gestellt wurden.

Die Kontaktaufnahme mit den potenziellen Teilnehmern erfolgte auf verschiedenen Wegen: Ein Großteil der Untersuchungsteilnehmer der Gruppe 1 (d.h. vor Beginn des Auslandsaufenthaltes) wurde im Rahmen ihrer Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt bei der Vorbereitungsstätte für Entwicklungszusammenarbeit (V-EZ) angesprochen und in einem

persönlichen Gespräch für die Teilnahme gewonnen. Die Kontaktaufnahme erfolgte in neun aufeinanderfolgenden Monaten, von Januar bis September 2005.

Die Teilnehmer des DED in den Gruppen 2 und 3 im Non-Profit-Bereich wurden durch ein Rundschreiben an alle Landesdirektoren des DED informiert, welches im Laufe der Datenerhebung einmal im März 2004 und einmal im März 2005 versendet wurde. Wenn die Entwicklungshelfer Interesse an einer Teilnahme hatten, konnten sie sich mit der Autorin in Verbindung setzen. Die Adressen der Teilnehmer wurden gespeichert, um sie nach ca. sechs Monaten erneut anzuschreiben und auf die zweite Befragung hinzuweisen.

In den beteiligten Organisationen aus dem Profit-Bereich wurden potenzielle Teilnehmer aus allen Gruppen zu beiden Befragungszeitpunkten durch die betreuenden Einheiten angeschrieben, um gegenüber Außenstehenden größtmögliche Anonymität zu wahren.

Die hohe Anzahl der beteiligten Organisationen in beiden Bereichen erklärt sich auch daraus, dass der Link zum Fragebogen von den Teilnehmern an Bekannte weitergeleitet wurde, ohne dass die Autorin darüber informiert wurde. So ergab sich die Beteiligung einzelner Vertreter von *Aktion Sühnezeichen Friedensdienste*, *Christliche Dienste*, *Deutsche Welthungerhilfe*, *Freundeskreis christliche Mission*, der *Heinrich-Böll-Stiftung*, der *Sparkassenstiftung*, des *Weltfriedensdienstes*, der *DIHK* sowie der *Unilog Systems Integration GmbH*.⁸

Um die beiden Fragebögen des ersten und zweiten Befragungszeitpunktes miteinander zu verbinden, wurden die Untersuchungsteilnehmer zu Beginn jedes Fragebogens gebeten, ein eigenes Passwort zu generieren, das sich aus den ersten beiden Buchstaben des Vornamens von Mutter und Vater, des eigenen Vornamens sowie des Geburtsortes zusammensetzte. Das Passwort erlaubte zudem, die Befragung zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortzusetzen. Da die Befragung anonym erfolgte, wurden alle Personen nach Ablauf von sechs Monaten erneut angeschrieben und zur Teilnahme am zweiten Teil aufgefordert, unabhängig davon, ob sie an der ersten Befragung teilgenommen haben oder nicht. Einige Expatriates beteiligten sich nur an der ersten Erhebung, andere nur an der zweiten, so dass nicht für jeden Teilnehmer zwei passende Datensätze vorliegen.

Den teilnehmenden Organisationen wurde die Möglichkeit geboten, individuelle Schwerpunkte in die Befragung zu integrieren und spezifische Fragestellungen zu untersuchen. Dies nahmen fast alle beteiligten Organisationen in Anspruch; in der Regel wurde nach der Zufriedenheit mit der Arbeit der betreuenden Unternehmenseinheit gefragt. Diese Fragen werden hier nicht dargestellt.

⁸ Die Anzahl der Teilnehmer in diesen Gruppen ist in Kap. 7.1 dargestellt.

Nach Abschluss der Untersuchung wurde allen Teilnehmern und Interessenten eine Ergebnisübersicht zur Verfügung gestellt und den beteiligten Organisationen mit mehr als zehn Teilnehmern eine spezifische Auswertung zugesandt.

Im Folgenden werden nun, beginnend mit einer ausführlichen Stichprobenbeschreibung, die Untersuchungsergebnisse dargestellt und so die in Kapitel 5 formulierten Hypothesen überprüft.

7 Ergebnisse

An der Erhebung haben sich insgesamt 375 Expatriates beteiligt, die von 22 Organisationen entsendet wurden. 256 Teilnehmer (68,3%) lassen sich dem Non-Profit-Bereich zuordnen und stammen aus 16 Organisationen, 119 Teilnehmer (31,7%) kommen aus sechs verschiedenen Organisationen des Profit-Bereichs. 133 Personen (35,5%) haben an beiden Teilen der Erhebung teilgenommen, davon 101 aus dem Non-Profit- und 32 aus dem Profit-Bereich. 32 Teilnehmer aus dem Non-Profit-Bereich und 19 Teilnehmer aus dem Profit-Bereich haben den Fragebogen lediglich zum zweiten Erhebungszeitpunkt bearbeitet.

Über die Rücklaufquote können in der vorliegenden Arbeit keine Angaben gemacht werden, da die Aufforderungen zur Teilnahme an der Untersuchung zum einen über die entsendenden Organisationen versendet wurden und so keine Kontrolle über die Anzahl der angeschriebenen Personen vorlag, und zum anderen die Teilnehmer gebeten wurden, ihren Bekannten und Kollegen von der Untersuchung zu berichten, den betreffenden Link weiterzusenden und sie ebenfalls um eine Beteiligung zu bitten. Auch hier kann nicht kontrolliert werden, wie häufig dies geschehen ist.

Taris (2000) gibt an, dass eine Non-Response-Quote von bis zu 40,0% wahrscheinlich und bereits bei der Planung zur Datenerhebung zu berücksichtigen ist. Da die in der vorliegenden Untersuchung erreichte Stichprobengröße insgesamt als ausreichend zu bezeichnen ist, zuverlässige Aussagen zu ermöglichen, kann diese Forderung von Taris als erfüllt betrachtet werden.

Als problematisch anzusehen ist allenfalls ein *systematischer* Ausfall an möglichen Teilnehmern. Martin (1994) zufolge entscheiden vor allem der Titel einer Umfrage und das beim potentiellen Teilnehmer ausgelöste Interesse über dessen Beteiligung. Dies kann auch im vorliegenden Fall die Stichprobe beeinflusst haben - Expatriates, die sich nicht für ihre Entwicklung während des Auslandsaufenthaltes und Evaluationsansätze in diesem Bereich interessieren, waren möglicherweise wenig motiviert, sich an einer längeren Untersuchung zu beteiligen. Ebenso kann der Zeitdruck, unter dem die angeschriebenen Personen standen, die Bereitschaft zur Teilnahme beeinflusst haben. Prinzipiell treffen solche Überlegungen aber für alle (unverbindlichen) Erhebungen zu, können zudem nicht überprüft werden und sind dementsprechend zu vernachlässigen.

Ob im Hinblick auf die erhobenen Variablen eine systematische Selektion stattgefunden hat, kann überprüft werden, indem die Ausprägungen der Teilnehmer mit Normstichproben verglichen werden (Taris, 2000). Dies ist in der vorliegenden Untersuchung nicht möglich, da unterschiedliche Alters- und Bildungsstufen eingeflossen sind und zudem aus ökonomischen Gründen nicht immer die vollständigen Fragebögen zur Erhebung der Konstrukte verwendet wurden. Für Variablen, bei denen eine Verzerrung theoretisch am wahrscheinlichsten wäre (Lebenszufriedenheit, Commitment, Arbeitszufriedenheit, Einstellung zum Gastland), liegen zudem keine Normstichproben vor.

Für die vorliegende Studie relevanter ist der Drop-Out zwischen dem ersten und dem zweiten Befragungszeitpunkt, vor allem im Zusammenhang mit der Betrachtung der Mittelwertunterschiede zwischen den beiden Zeitpunkten (vgl. Kap. 7.3). Hier können systematische Selektionseffekte dazu beitragen, die interne Validität sowie die Generalisierbarkeit der Ergebnisse zu gefährden (Rudinger & Rietz, 1998). Geprüft wird deshalb an gegebener Stelle, ob systematische Selektionseffekte vorliegen.

Betrachtet man die im Folgenden dargestellten Ergebnisse, zeigt sich, dass unterschiedliche Stichprobengrößen angegeben werden. Dies hat mehrere Ursachen: Zum einen haben nicht alle Teilnehmer die Fragebögen bis zum Ende bearbeitet. Dieser Drop-Out innerhalb eines Fragebogens ist vor allem bei Online-Stichproben zu beobachten, da unvollständig ausgefüllte Papier-Fragebögen seltener zurückgesendet werden, bei der Online-Erhebung aber die Daten sofort gespeichert werden. Zur Prüfung eines möglicherweise systematischen Ausfalls wurde analysiert, ob bei bestimmten Fragen besonders häufig Abbrüche zu verzeichnen waren. Hier zeigten sich keine Auffälligkeiten. Verglichen wurden auch die mittleren Ausprägungen der Teilnehmer, die einen Fragebogen vollständig bearbeitet haben und der Teilnehmer, die die Befragung abgebrochen haben, in Bezug auf die Lebens- und Arbeitszufriedenheit, das Commitment und die Einstellung zum Gastland. Die Ergebnisse dieser Vergleiche sind in Anhang 2 abgebildet, signifikante Unterschiede konnten aber nicht festgestellt werden. Einschränkend muss erwähnt werden, dass die Anzahl der Teilnehmer, die die Fragebögen nur unvollständig ausgefüllt haben, aber Angaben zu ihrer Arbeits- und Lebenszufriedenheit, dem Commitment oder zur Einstellung zum Gastland gemacht haben, relativ gering war. Insgesamt ist die Dropout-Quote mit 14,9% ($n = 56$) nicht sonderlich hoch. Da keine systematischen Unterschiede zwischen Abbrechern und den Teilnehmern, die den Fragebogen beendet haben, bestehen, werden alle Teilnehmer, die Auskunft über ihr Entsendungsland

oder die entsendende Organisation gegeben haben, in die Analyse einbezogen ($n = 2$ Teilnehmer wurden wegen fehlender Angaben ausgeschlossen).

Zum anderen sind die wechselnden Stichprobengrößen durch die in Kapitel 6 bereits angesprochenen Filterfunktionen determiniert (z.B. wurden Fragen zur Beteiligung des Partners bei der Vorbereitung nur solchen Teilnehmern gestellt, die einen Partner haben, etc.), die Angaben einzelner Teilnehmer zu einzelnen Fragen wurden zudem aufgrund technischer Schwierigkeiten (z.B. Systemwechsel, Filterführung) nicht gespeichert. Die Menge an technisch bedingten Ausfällen unterschreitet aber den Datenverlust, den man bei der Beantwortung solcher Fragebögen mit Papierversionen durch Übersehen oder Überspringen einzelner Fragen beobachten kann.

Schließlich haben nicht alle beteiligten Organisationen alle ursprünglich intendierten Fragen zugelassen. Für den Profit-Bereich wurden beispielsweise die Fragen zum Engagement, zum Ehrgeiz und zur Dominanz nicht gestellt, um die Länge des Fragebogens zu reduzieren (vgl. auch Kap. 6).

Die nachfolgenden Betrachtungen dienen zunächst der Beschreibung der Stichprobe. Welche demografischen Merkmale und Verhältnisse kennzeichnen die Teilnehmer? Unterscheiden sich die Stichproben aus Profit- und Non-Profit-Bereich?

Anschließend wird betrachtet, welche Schwierigkeiten Expatriates in den verschiedenen Phasen ihrer Entsendung erleben. Die darauf folgenden Abschnitte beschreiben die Ergebnisse der in Kapitel 5 dargestellten Hypothesen.

7.1 Stichprobenbeschreibung und Schwierigkeiten im Gastland

Die im Folgenden zur Beschreibung der Stichprobe vorgestellten Ergebnisse beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die gesamte Stichprobe: Einbezogen werden also sowohl Teilnehmer aus dem Profit-Bereich als auch solche aus dem Non-Profit-Bereich; außerdem solche, die beide Fragebögen ausgefüllt haben und solche, die nur einen ausgefüllt haben. Die den berichteten Ergebnissen zugrunde liegenden Tabellen sind, sofern nicht im Text dargestellt, in Anhang 2 abgebildet.

Insgesamt waren Expatriates aus 22 verschiedenen Organisationen an der Erhebung beteiligt. Tabelle 7.1-1 kann eine Zuordnung der Teilnehmer zu den verschiedenen Organisationen entnommen werden.

Organisation	Anzahl Personen (1. & 2. Erhebung)
Non-Profit-Bereich	
Aktion Sühnezeichen Friedensdienst	1
Bundesministerium der Verteidigung	1
Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM)	8
Christliche Dienste	16
Christliche Fachkräfte International (CFI)	3
Deutsche Welthungerhilfe (DWHH)	1
Deutscher Entwicklungsdienst (DED)	136
EIRENE	1
Freundeskreis christliche Mission	2
Friedrich-Ebert Stiftung	1
Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ)	8
Heinrich Böll Stiftung	4
InWEnt gGmbH	65
Metropolitan Community Church (MCC)	1
Sparkassen Stiftung	1
Weltfriedensdienst	1
Profit-Bereich	
Auswärtiges Amt	1
Continental	25
DIHK	1
Robert Bosch GmbH	75
Siemens	16
Unilog	1
Keine Angabe	6

Tab. 7.1-1: An der Erhebung beteiligte Organisationen (Non-Profit- & Profit-Bereich)

Die a priori getroffene Unterscheidung zwischen Profit- und Non-Profit-Bereich konnte nicht stringent durchgehalten werden. So ist nicht unbedingt ersichtlich, warum das Auswärtige Amt zum Profit-Bereich gehört, das Bundesministerium für Verteidigung dagegen dem Non-Profit-Bereich zugeordnet wurde. Auch über die Zuordnung von Stiftungen zum Non-Profit-Bereich ließe sich vermutlich diskutieren. Die Einordnung erfolgte aber aufgrund des von den Teilnehmern bearbeiteten Fragebogens - aufgrund der Weiterleitung an Freunde und Bekannte ließ sich nicht immer kontrollieren, wer welchen Fragebogen erhalten hat. Der Großteil der Organisationen lässt sich jedoch dem zuvor geplanten Bereich zuordnen, so dass die Bezeichnungen Profit- und Non-Profit-Bereich beibehalten werden können.

Die an der Untersuchung beteiligten Expatriates waren im Durchschnitt 34,7 Jahre alt (Standardabweichung (= SD): 8,7). Mit 33,5 (SD: 9,2) Jahren liegt der Altersdurchschnitt der

Non-Profit-Gruppe etwas unter dem Durchschnitt der Expatriates aus dem Wirtschaftsbereich (37,4 Jahre, SD: 7,0). Dies ist zum Teil auf einzelne Ausreißer zurückzuführen, da sich in der Non-Profit-Gruppe auch einige Schüler oder Studenten an der Erhebung beteiligt haben, zum anderen auch auf die Beteiligung der Stipendiaten des Heinz Nixdorf Programms, die sich zum Befragungszeitpunkt teilweise noch im Studium befanden.

Betrachtet man die Geschlechterverteilung, zeigt sich ein Ergebnis, das Unterschiede in der Entsendungspolitik zwischen dem Profit- und dem Non-Profit-Bereich verdeutlicht (Tab. 7.1.2):

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit						
Gruppe 1	61	55,5%	49	44,5%	110	100,0%
Gruppe 2	31	51,7%	29	48,3%	60	100,0%
Gruppe 3	30	55,6%	24	44,4%	54	100,0%
Gesamt	122	54,5%	102	45,5%	224	100,0%
Profit						
Gruppe 1	1	6,3%	15	93,8%	16	100,0%
Gruppe 2	4	6,9%	54	93,1%	58	100,0%
Gruppe 3	2	7,7%	24	92,3%	26	100,0%
Gesamt	7	7,0%	93	93,0%	100	100,0%
Gesamt						
	129	39,8%	195	60,2%	324	100,0%

Tab. 7.1-2: Geschlechterverteilung innerhalb der Gruppen

Erhoben wurde das Geschlecht nur in den jeweils ersten Erhebungen (Gruppe 1.1, 2.1 und 3.1). Teilnehmer, die nur an der zweiten Befragung teilgenommen haben, sind dementsprechend nicht berücksichtigt.

Im Non-Profit-Bereich haben sich mehr Frauen als Männer an der Untersuchung beteiligt ($n = 122$ Frauen; 54,5% vs. $n = 102$ Männer; 45,5%), das Verhältnis ist dennoch annähernd ausgeglichen. Im Profit-Bereich liegt der Frauenanteil bei 7,0% ($n = 7$), was, geht man davon aus, dass Frauen sich nicht systematisch weniger beteiligt haben, widerspiegelt, dass Organisationen im Profit-Bereich in der Regel Männer ins Ausland entsenden, wie schon in der Literatur beschrieben (Groß, 1997; Waldhoff, Hieronymi & Rietz, 2003).

In Bezug auf den höchsten erreichten Schulabschluss zeigen sich bei Expatriates im Profit- und Non-Profit-Bereich annähernd gleiche Verteilungen: Insgesamt verfügen 81,2% der Teilnehmer über die (Fach-)Hochschulreife ($n = 263$; Non-Profit: 81,3%, $n = 182$; Profit: 81,0%, $n = 81$), nur 1,2% haben maximal einen Hauptschulabschluss erreicht ($n = 4$; Non-

Profit: 0,9%, n = 2; Profit: 2,0%, n = 2) und 4,9% die Fach(ober-)schulreife (n = 16; Non-Profit: 5,8% n = 13; Profit: 3,0% n = 3).

Die meisten Teilnehmer haben zudem ein Studium abgeschlossen.⁹ 92,6% (n = 75) der Teilnehmer im Profit-Bereich haben ihr Studium in Deutschland absolviert, im Non-Profit-Bereich 78,7% (n = 144). Darüber hinaus haben 10,9% der Teilnehmer (n = 20) aus dem Non-Profit-Bereich ihr Studium im Ausland absolviert, allerdings nur 4,9% der Teilnehmer aus der Profit-Gruppe (n = 4; Gesamt: 9,1%, n = 24). Im Non-Profit-Bereich geben 10,4% (n = 19) der Teilnehmer an, kein Studium abgeschlossen zu haben, was sich vermutlich wieder aus der Beteiligung einzelner Studenten und Schüler ergibt. Im Profit-Bereich geben lediglich 2,5% der Teilnehmer an, kein Studium abgeschlossen zu haben (n = 2; Gesamt: 8,0%, n = 21). Die hier vorliegenden Ergebnisse müssen demzufolge auf Akademiker beschränkt werden.

Die Teilnehmer hielten sich in insgesamt 81 verschiedenen Ländern auf. Tabelle 7.1-3 gibt einen Überblick über die Gastländer.

Land	Anzahl	Land	Anzahl
Äthiopien	1	Mosambik	3
Afghanistan	1	Namibia	5
Armenien	1	Nepal	7
Australien	2	Nicaragua	4
Bangladesh	1	Niederlande	4
Belgien	2	Niger	5
Benin	3	Nordkorea	1
Bolivien	7	Norwegen	1
Botswana	1	Österreich	1
Brasilien	20	Pakistan	1
Burkina Faso	6	Palästina	3
Chile	3	Paraguay	1
China	33	Peru	5
Dänemark	1	Philippinen	7
Deutschland	1	Portugal	2
Dom. Republik	1	Ruanda	3
Ecuador	11	Rumänien	1
Frankreich	7	Russland	2
Ghana	4	Sambia	2
Griechenland	2	Schweiz	1
Großbritannien	3	Simbabwe	5
Guatemala	2	Slowenien	1
Honduras	3	Spanien	10
Indien	3	Südafrika	8
Indonesien	3	Sudan	2
Irland	1	Südkorea	7
Israel	2	Taiwan	3
Italien	7	Tajikistan	1
Japan	17	Tansania	9

⁹ Diese Frage wurde den Teilnehmern des Heinz Nixdorf Programms nicht gestellt. Sie wurden gefragt, in welchem Abschnitt ihrer Ausbildung sie sich befinden: 72,2% hatten ihr Studium bereits abgeschlossen, 27,8% waren zum Befragungszeitpunkt 1 noch Studenten in der letzten Phase ihres Studiums.

Jemen	3	Thailand	2
Jordanien	2	Togo	4
Kambodscha	4	Tschad	2
Kamerun	2	Tschechien	5
Kanada	2	Tunesien	2
Kenia	3	Türkei	2
Laos	2	Uganda	6
Lesotho	1	Ungarn	4
Malaysia	8	USA	49
Mali	4	Usbekistan	1
Mexiko	5	Vietnam	12
Mongolei	3	Keine Angabe	3
		Gesamt	375

Tab. 7.1-3: Gastländer der Teilnehmer

Die Häufung der Nennungen bei den USA lässt sich eindeutig dem Profit-Bereich zuordnen, ebenso die genannten europäischen Länder. Der Schwerpunkt Brasilien lässt sich dagegen auf Teilnehmer aus dem Non-Profit-Bereich zurückführen. China wurde - ähnlich wie viele andere Länder aus dem süd-ost-asiatischen Bereich - ebenfalls von Entwicklungshelfern, aber auch von den Stipendiaten des Heinz Nixdorf Programms und Teilnehmern aus dem Profit-Bereich genannt.

Abbildung 7-1 zeigt die Verteilung der Teilnehmer auf die Kontinente.

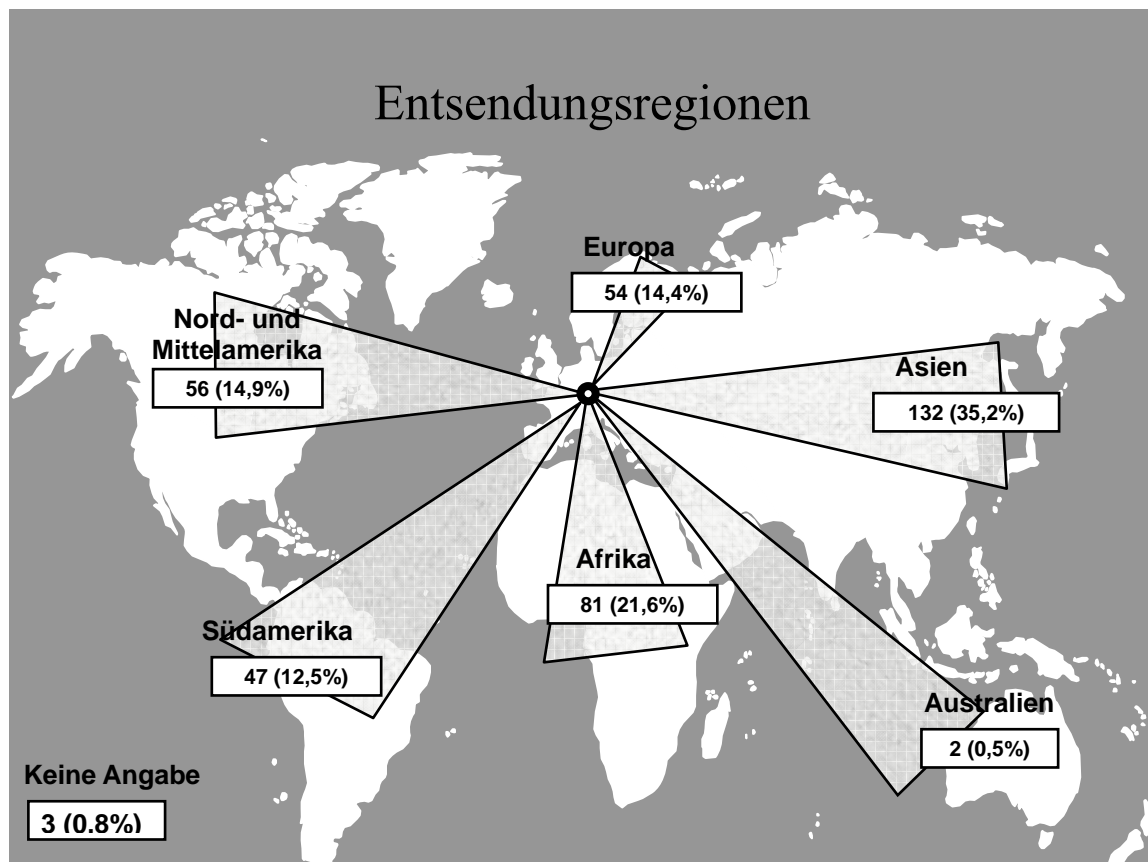


Abb. 7-1: Verteilung der Teilnehmer auf die Kontinente

Die Teilnehmer des Non-Profit-Bereichs wurden darüber hinaus gebeten, anzugeben, wie die Region geprägt ist, in der sie sich vorwiegend aufhalten: 64,3% (n = 137) beschrieben die Region als vorwiegend städtisch geprägt, 31,5% (n = 67) hielten sich im eher ländlichen Raum auf (4,2%, n = 9 konnten hier keine Antwort geben).¹⁰

Betrachtet man die Sprachkenntnisse der Untersuchungsteilnehmer, zeigt sich, dass sowohl im Profit- als auch im Non-Profit-Bereich die meisten Teilnehmer zum ersten Befragungszeitpunkt in allen Gruppen (Gruppe 1.1, 2.1 und 3.1) berichteten, die Landessprache zu beherrschen (Tab. 7.1-4).

	Beherrscht die Sprache		Beherrscht die Sprache nicht		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit	134	60,1%	89	39,9%	223	100,0%
Profit	72	72,0%	28	28,0%	100	100,0%
Gesamt	206	63,8%	117	36,2%	323	100,0%

Tab. 7.1-4: Angaben zur Beherrschung der bei der einheimischen Bevölkerung üblichen Sprache

Ein interessanteres Ergebnis ergibt die Einschätzung der Sprachkenntnisse im Verlauf der Zeit für die einzelnen Gruppen. Für den Non-Profit-Bereich zeigt sich, dass jeweils zum *ersten* Befragungszeitpunkt eine Steigerung der Sprachkenntnisse zu beobachten ist: Gingen in Gruppe 1 zum ersten Befragungszeitpunkt 42,0% (n = 21) davon aus, die bei der Bevölkerung übliche Sprache zu beherrschen, sind es in Gruppe 2 zum ersten Befragungszeitpunkt bereits 69,2% (n = 18) und in Gruppe 3 80,0% (n = 20).¹¹ Man kann also zunächst festhalten, dass der Auslandsaufenthalt dazu beiträgt, eine Sprache neu oder besser zu erlernen. Betrachtet man jeweils den *zweiten* Befragungszeitpunkt, zeigt sich, dass sich in den Gruppen 2 (im Gastland) und 3 (gegen Ende des Aufenthaltes bzw. nach dem Aufenthalt) die Angaben wieder reduzieren: Zum zweiten Befragungszeitpunkt in Gruppe 2 gaben mit 61,5% (n = 16) der Teilnehmer weniger Personen an, die Sprache zu beherrschen, in Gruppe 3 reduziert sich der Wert um 4% auf 76% (n = 19).

Für die Profit-Gruppe zeigt sich der beschriebene Effekt nicht. Die bei der Bevölkerung in den betreffenden Entsendungsländern übliche Sprache ist allerdings zumeist englisch, was nur selten zu Beginn des Entsendungsprozesses von Grund auf gelernt werden muss.

¹⁰ Aufgrund eines technischen Fehlers wurde diese Frage insgesamt 10 Teilnehmern der InWent gGmbH nicht gestellt.

¹¹ Verwendet werden für Vergleiche innerhalb der Gruppen nur die Daten, bei denen die Untersuchungsteilnehmer beide Fragebögen ausgefüllt haben.

Partnerschaft und Kinder im Ausland

Die Verteilung der Ergebnisse lässt erkennen, dass im Profit-Bereich vorwiegend Kandidaten ins Ausland entsendet werden, die in einer festen Partnerschaft leben. Im Non-Profit-Bereich ist die Verteilung weitgehend ausgeglichen (Tab. 7.1-5).

	Lebt in fester Partnerschaft		Lebt nicht in fester Partnerschaft		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit	116	51,8%	108	48,2%	224	100,0%
Profit	85	85,0%	15	15,0%	100	100,0%
Gesamt	201	62,0%	123	38,0%	324	100,0%

Tab. 7.1-5: Angaben zur Partnerschaft

Die Untersuchungsteilnehmer wurden im weiteren Verlauf danach gefragt, ob sie Kinder haben. Die Ergebnisse zeigen, dass es im Profit-Bereich offenbar durchaus üblich ist, Expatriates mit Kindern ins Ausland zu entsenden: 54% (n = 54) der Untersuchungsteilnehmer aus dem Profit-Bereich gaben an, Kinder zu haben, während dies im Non-Profit-Bereich nur in 21,0% der Fälle (n = 47) vorkam (Tab. 7.1-6). Dies kann mit den Zielländern in Zusammenhang stehen, scheint es doch unproblematischer, mit Kindern aus Deutschland in die USA oder ins europäische Ausland auszureisen als in Länder, in denen die Entwicklungshilfe aktiv ist.

	Kinder		Keine Kinder		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit	47	21,0%	177	79,0%	224	100,0%
Profit	54	54,0%	46	46,0%	100	100,0%
Gesamt	101	31,2%	223	68,8%	324	100,0%

Tab. 7.1-6: Angaben zu Kindern

Betrachtet man im Zusammenhang mit der Entsendung mit Kindern das Geschlechterverhältnis, zeigt sich für den Profit-Bereich, dass lediglich eine der Untersuchungsteilnehmer mit Kindern eine Frau ist. Auch im Non-Profit-Bereich werden eher Männer mit Kindern entsendet: 61,7% (n = 29) der Teilnehmer mit Kindern sind männlich, 38,3% (n = 18) weiblich.

Die Situation der Partnerschaft im Ausland stellt sich wie folgt dar: Im Non-Profit-Bereich wurden 60,4% (n = 55) der Untersuchungsteilnehmer mit ihrem Partner ins Ausland entsendet, in 24,2% (n = 22) der Fälle blieb der Partner zu Hause.¹² 8,8% (n = 8) gaben an, dass der Partner vermutlich zu einem späteren Zeitpunkt nachreisen werde, 5,5% (n = 5) haben den Partner erst im Entsendungsland kennen gelernt. Im Profit-Bereich findet eine Trennung der Partner lediglich in 7,1% der Fälle (n = 6) statt, der mit 84,7% der Angaben (n = 72) weitaus häufigere Fall ist die Begleitung des Einsatzes durch den Partner.

Ein deutlicher Geschlechtereffekt zeigt sich auch hier vor allem in Profit-Bereich: Nur drei der Untersuchungsteilnehmer, die mit Partner ins Ausland entsendet wurden, sind weiblich (69 männlich, 95,8%). Im Non-Profit-Bereich sind 38,2% (n = 21) der Untersuchungsteilnehmer, die mit Partner ins Ausland gingen, weiblich und 61,8% (n = 34) männlich. Der begleitende Partner ist demnach vor allem im Profit-Bereich nach wie vor vorwiegend weiblich, im Non-Profit-Bereich bilden die männlichen Mitausreisenden aber eine relativ große Gruppe.

Im Profit-Bereich wurden die Teilnehmer in Gruppe 3 gefragt, zu welchen Zeitpunkten der begleitende Partner berufstätig gewesen sei. Wenngleich die Ergebnisse auf eine sehr kleine Gruppe von Teilnehmern zurückgehen und dadurch nur wenig aussagekräftig sind, sei doch darauf hingewiesen, dass vier der fünf begleitenden Partner vor der Ausreise berufstätig waren, während des Aufenthaltes sowie nach der Rückkehr aber keiner einer bezahlten Tätigkeit nachging. Die Problematik einer Auslandsentsendung bei Dual Career Couples ist also durchaus berechtigt.

Die Begleitung des Auslandseinsatzes durch die Kinder spiegelt eine Verteilung wider, die der Situation der Partnerschaft entspricht: Während im Profit-Bereich die meisten Untersuchungsteilnehmer mit ihren Kindern ausreisten (81,5%, n = 44; Kinder bleiben zu Hause: 14,8%, n = 8), wurden im Non-Profit-Bereich lediglich gut die Hälfte der Teilnehmer (54,3%, n = 25) von ihren Kindern begleitet (Kinder bleiben zu Hause: 32,6%, n = 15). Das Geschlechterverhältnis im Non-Profit-Bereich zeigt sich hier relativ ausgewogen: n = 12 Frauen (48,0%) und n = 13 Männer (52,0%) reisten mit ihren Kindern aus. Im Profit-Bereich zeigt sich, dass lediglich eine Frau mit ihren Kindern ausreisen konnte; demgegenüber stehen 43 Männer (97,7%), die von ihren Kindern ins Ausland begleitet wurden. Ist der Auslandsaufenthalt als Karrierebaustein zu betrachten, kann man aufgrund der hier

¹² Die Fragen zur Begleitung des Auslandsaufenthaltes durch den Partner oder evtl. vorhandene Kinder wurden den Teilnehmern des Heinz Nixdorf Programms nicht gestellt, da der Aufenthalt ohnehin alleine erfolgt.

vorliegenden Ergebnisse durchaus von Kindern als Karrierehindernis sprechen - allerdings nur bei Frauen.

Auslandserfahrung vor dem aktuellen Einsatz

Die folgenden Angaben beschreiben die Auslandserfahrung der Untersuchungsteilnehmer. Zunächst wurden die Teilnehmer gebeten, anzugeben, wie häufig sie sich bereits für mehr als drei Monate im Ausland aufgehalten haben, unabhängig vom Zweck des Aufenthaltes (Arbeit, Studium, Reise etc.). Tabelle 7.1-7 spiegelt die Ergebnisse wieder:

	Noch nie		einmal		Mehr als einmal		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit								
Gruppe 1	23	20,9%	22	20,0%	65	59,1%	110	100,0%
Gruppe 2	12	20,3%	8	13,6%	39	66,1%	59	100,0%
Gruppe 3	4	7,5%	9	17,0%	40	75,5%	53	100,0%
Gesamt	39	17,6%	39	17,6%	144	64,9%	222	100,0%
Profit								
Gruppe 1	10	62,5%	3	18,8%	3	18,8%	16	100,0%
Gruppe 2	14	24,1%	14	24,1%	30	51,7%	58	100,0%
Gruppe 3	3	11,5%	7	26,9%	16	61,5%	26	100,0%
Gesamt	27	27,0%	24	24,0%	49	49,0%	100	100,0%

Tab. 7.1-7: Auslandsaufenthalte mit mehr als drei Monaten Dauer

Erhoben wurden die bisherigen Auslandserfahrungen nur in den jeweils ersten Erhebungen. Teilnehmer, die nur an der zweiten Befragung teilgenommen haben, werden dementsprechend nicht berücksichtigt.

Sichtbar wird, dass insgesamt bei der Personalauswahl bisherige Auslandsaufenthalte eine Rolle spielen: Nur 17,6% der Teilnehmer im Non-Profit-Bereich (n = 39) und 27,0% der Teilnehmer im Profit-Bereich (n = 27) gaben an, noch nie länger als drei Monate im Ausland gewesen zu sein. Lediglich in der Gruppe 1 im Profit-Bereich zeigt sich eine Ausnahme. Hier gaben 62,5% (n = 10) an, noch nie mehr als drei Monate im Ausland gelebt zu haben. Wie eine solche Häufung zustande kommt, kann aus den hier vorliegenden Daten nicht geklärt werden.

Für die aus der Vergangenheit bereits vorliegenden Erfahrungen in der Kooperation mit den Einheimischen zeigt sich ein ähnliches Profil, allerdings scheinen die Erfahrungen in der Kooperation noch bedeutsamer für die Auswahl zu sein. Tabelle 7.1-8 zeigt die Verteilung der Angaben.¹³

¹³ Die Frage nach der Anzahl der Kooperationen wurde den Teilnehmern nicht gestellt, die angeben, sich noch nie mehr als drei Monate im Ausland aufgehalten zu haben.

	Noch nie		einmal		Mehr als einmal		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit								
Gruppe 1	3	3,5%	30	34,9%	53	61,6%	86	100,0%
Gruppe 2	2	4,3%	11	23,4%	34	72,3%	47	100,0%
Gruppe 3	-	-	11	22,4%	38	77,6%	49	100,0%
Gesamt	5	2,7%	52	28,6%	125	68,7%	182	100,0%
Profit								
Gruppe 1	-	-	5	83,3%	1	16,7%	6	100,0%
Gruppe 2	1	2,3%	14	31,8%	29	65,9%	44	100,0%
Gruppe 3	-	-	8	34,8%	15	65,2%	23	100,0%
Gesamt	1	1,4%	27	37,0%	45	61,6%	73	100,0%

Tab. 7.1-8: Angaben zu Kooperationserfahrungen

Erhoben wurden die Kooperationserfahrungen nur in den jeweils ersten Erhebungen. Teilnehmer, die nur an der zweiten Befragung teilgenommen haben, werden dementsprechend nicht berücksichtigt.

Insgesamt haben nur 2,7% (n = 5) der Befragungsteilnehmer aus dem Non-Profit-Bereich und 1,4% (n = 1) der Teilnehmer aus dem Profit-Bereich während ihrer Auslandsaufenthalte nicht mit Einheimischen gearbeitet.

Bei den bisherigen Kurzeinsätzen für den derzeitigen oder einen früheren Arbeitgeber zeigt sich ein differenzierteres Bild: Während im Profit-Bereich 67% der Teilnehmer bereits für kürzere Einsätze im Ausland waren (n = 67), traf dies in der Non-Profit-Gruppe nur auf 27,4% zu (n = 57).¹⁴ In Profit-Organisationen scheint es also durchaus üblich zu sein, die Expatriates vor einem großen Einsatz zunächst für kleinere Aufgaben in Ausland zu senden, im Non-Profit-Bereich ergibt sich eine solche Vortestung nicht.

Erfahrungen mit dem jeweiligen Gastland scheinen allerdings keine Voraussetzung zu sein: In Gruppe 1 wurden die Teilnehmer zum ersten Erhebungszeitpunkt gefragt, ob sie bereits für einen längeren Aufenthalt im Gastland gewesen seien. Für den Non-Profit-Bereich traf dies lediglich auf n = 15 Personen (13,6%) zu, im Profit-Bereich auf n = 1 Person (6,3%).

¹⁴ Aufgrund eines technischen Fehlers wurde diese Frage insgesamt 14 Teilnehmern der InWEnt gGmbH nicht gestellt.

Erwartungen an den Auslandsaufenthalt - Entsendungsmotiv und Position im Ausland

Im Non-Profit-Bereich wurde zudem das Entsendungsmotiv erfragt. Tabelle 7.1-9 zeigt eine Übersicht über die Häufigkeit, mit der die verschiedenen Motive genannt wurden.

		Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gesamt
Abenteuerlust, Lust auf etwas Neues	Anzahl	54	17	44	115
	Prozent	50,9%	28,8%	83,0%	52,8%
Finanzielle Gründe	Anzahl	1	-	-	1
	Prozent	0,9%	-	-	0,5%
Arbeitslosigkeit in Deutschland	Anzahl	8	2	1	11
	Prozent	7,5%	3,4%	1,9%	5,0%
Freunde/Familie im Gastland	Anzahl	-	2	1	3
	Prozent	-	3,4%	1,9%	1,4%
Helfen im Ausland	Anzahl	18	7	6	31
	Prozent	17,0%	11,9%	11,3%	14,2%
Andere Gründe	Anzahl	25	31	1	57
	Prozent	23,6%	52,5%	1,9%	26,1%
Gesamt	Anzahl	106	59	53	218
	Prozent	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 7.1-9: Angaben zur Motivation für den Auslandsaufenthalt

Erhoben wurde die Motivation für den Auslandsaufenthalt nur bei der Non-Profit-Gruppe in der ersten Erhebung. Andere Teilnehmer werden dementsprechend nicht berücksichtigt.

Insgesamt 52,8% der Personen und damit die Mehrheit gab an, dass die Hauptmotivation für den Auslandsaufenthalt in der Abenteuerlust lag, bzw. der Lust, neue und herausfordernde Dinge zu erleben (n = 115). Mit 14,2% (n = 31) folgt dann das Helfen im Ausland als zweitstärkste Gruppe. Die finanzielle Motivation, bei Gruppen von Expatriates aus der Wirtschaft in anderen Untersuchungen häufig als Entsendungsziel oder -motivation genannt (z.B. Hieronymi et al., 2003), spielt hier praktisch keine Rolle. Die Arbeitslosigkeit in Deutschland als Hauptmotivation für den Auslandsaufenthalt bezeichnet Bittner (1996) als nicht hilfreich, möglicherweise sogar schädigend für den Erfolg des Einsatzes. Eine Vielzahl der Untersuchungsteilnehmer gab auch an, andere Gründe für den Auslandsaufenthalt zu haben. Genannt wurden unter anderem persönliche oder berufliche Weiterentwicklung, positive Vorerfahrungen im Entsendungsland oder im Ausland generell, Interesse an der Arbeit bzw. dem Arbeitgeber oder am Entsendungsland sowie eine berufliche Notwendigkeit oder die Möglichkeit, eine neue Sprache zu erlernen.

Die Position im Gastland wurde im Vergleich zur vorherigen Position nicht immer verbessert - Tabelle 7.1-10 zeigt einen Überblick über die Einschätzungen der Teilnehmer.¹⁵

	Eher höherwertig		Eher gleichwertig		Eher niederwertig		Trifft auf mich nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit										
Gruppe1	33	34,4%	23	24,0%	17	17,7%	23	24,0%	96	100,0%
Gruppe2	22	37,3%	19	32,2%	13	22,0%	5	8,5%	59	100,0%
Gruppe3	8	27,6%	13	44,8%	6	20,7%	2	6,9%	29	100,0%
Gesamt	63	34,2%	55	29,9%	36	19,6%	30	16,3%	184	100,0%
Profit										
Gruppe1	8	50,0%	8	50,0%	-	-	-	-	16	100,0%
Gruppe2	30	51,7%	26	44,8%	2	3,4%	-	-	58	100,0%
Gruppe3	17	65,4%	8	30,8%	1	3,8%	-	-	26	100,0%
Gesamt	55	55,0%	42	42,0%	3	3,0%	-	-	100	100,0%

Tab. 7.1-10: Angaben zur Position

Erhoben wurden die bisherigen Auslandserfahrungen nur in den jeweils ersten Erhebungen. Teilnehmer, die nur an der zweiten Befragung teilgenommen haben, werden dementsprechend nicht berücksichtigt.

Deutlich wird, dass im Profit-Bereich 55,0% (n = 55) der Befragungsteilnehmer ihre Arbeit als im Vergleich zu ihrer vorherigen Tätigkeit höherwertig bezeichneten, weitere 42% (n = 42) betrachteten sie zumindest als gleichwertig. Im Non-Profit-Bereich dagegen gingen nur 34,2% (n = 63) von einer höherwertigen Tätigkeit aus, 29,9% (n = 55) betrachteten ihre Arbeit als eher gleichwertig, und 19,6% (n = 19,6) gingen einer niederwertigen Tätigkeit nach. Die hohe Anzahl der Nennungen zur Kategorie „Trifft auf mich nicht zu“ geht auf solche Teilnehmer zurück, die vor dem Auslandsaufenthalt nicht gearbeitet haben.

Die Beschreibung der Situation nach der Rückkehr zeigt, dass im Non-Profit-Bereich zum ersten Befragungszeitpunkt in Gruppe 3 die Mehrzahl der Teilnehmer noch nicht genau wusste, wie es nach der Rückkehr beruflich weiter gehen würde: 23,0% der Teilnehmer (n = 12) gaben an, dass sie für die Zeit nach der Rückkehr bereits eine Stelle haben, davon n = 2 (3,8%) im Ausland. 51,2% (n = 27) hatten eine Stelle nicht fest zugesagt, aber in Aussicht, und 25,0% (n = 13) hatten noch gar keine Stelle. Zum zweiten Befragungszeitpunkt hatte sich die Situation verbessert. Nur noch 16,7% (n = 5) hatten gar keine Stelle, weitere 16,7% hatten etwas in Aussicht und insgesamt 66,6% (n = 20) hatten eine feste Stelle nach der Rückkehr, davon n = 7 bzw. 23,3% im Ausland. Diejenigen, die zum zweiten Erhebungszeitpunkt eine Stelle gefunden oder in Aussicht hatten (n = 25), wurden gebeten, diese Position einzuschätzen.

¹⁵ Aufgrund eines technischen Fehlers wurde diese Frage insgesamt 39 Teilnehmern der InWEnt gGmbH nicht gestellt.

Dabei zeigte sich, dass $n = 12$ (50,0%) diese Stelle als höherwertig bezeichneten, $n = 6$ (25,0%) als gleichwertig, nur ein Teilnehmer fand sich auf einer geringeren Position wieder. Die Teilnehmer, die die Stelle lediglich in Aussicht hatten, konnten die Frage nicht beantworten.

Im Profit-Bereich wurde die neue Stelle nur zum zweiten Erhebungszeitpunkt erfragt. Von den fünf Teilnehmern hatten vier eine Stelle gefunden, davon einer außerhalb von Deutschland. Ein weiterer Befragungsteilnehmer hatte nach der Rückkehr nach Deutschland keine neue Stelle gefunden, seine späteren Aussagen zeigen, dass er pensioniert wurde. In den Gruppen 3.1 und 3.2 gaben alle Teilnehmer des Profit-Bereichs an, zu ihrem Arbeitgeber zurückgekehrt zu sein (Gruppe 3.1: $n = 25$; Gruppe 3.2: $n = 5$). Drei Teilnehmer (60,0%) der Gruppe 3.2 bezeichneten ihren neuen Einsatzbereich als im Vergleich zur Auslandsposition höherwertig.

Die Beschreibung der Stichprobe hat deutlich gemacht, dass die Befragungsteilnehmer in vielen Aspekten den Stichproben entsprechen, die in der Literatur beschrieben werden. Dies gilt vor allem im Hinblick auf die Geschlechterverteilung und die damit einhergehende Diskussion zur Abbildung der Familiensituation im Ausland (vgl. Kap. 3). Insgesamt kann die Stichprobe insofern als relativ repräsentativ bezeichnet werden; zumindest lassen sich aufgrund ihrer Beschreibung keine besonderen Merkmale erkennen, die für eine systematische Verzerrung der Ergebnisse sprechen würden.

Schwierigkeiten im Gastland

Schon verschiedentlich wurde in dieser Arbeit ausgeführt, dass ein Auslandsaufenthalt ein komplexes Geschehen ist, das vielfältige Herausforderungen an den Expatriate stellt (vgl. Kap. 2, Kap. 3, Kap. 4). Stahl (1998) zufolge ist aber noch unklar, mit welchen Schwierigkeiten ein Expatriate genau zu kämpfen hat. In seinen Untersuchungen analysiert er die alltagsbezogenen Schwierigkeiten und die Copingstrategien der Expatriates während des Aufenthaltes (1998; 2001). In der vorliegenden Arbeit wurden auf der Grundlage der Beschreibungen der Umwelt interkulturell agierender Unternehmen von Scherm (1995) verschiedene Schwierigkeiten beschrieben (Abb. 2-1) und die Untersuchungsteilnehmer gebeten, in Gruppe 1.1 (vor der Entsendung) auf einer vierstufigen Skala zu beschreiben, mit welchen Schwierigkeiten sie im Gastland rechneten, in den anderen Gruppen jeweils anzugeben, welche Schwierigkeiten sie derzeit erleben bzw. in Gruppe 3.2 nach dem Einsatz welche Schwierigkeiten sie erlebt haben (1 = keine Schwierigkeiten, 4 = große

Schwierigkeiten). Profit- und Non-Profit-Bereich wurden getrennt untersucht, da die Umweltbedingungen, in denen der Einsatz stattfindet, sich in der Regel stark voneinander unterscheiden. Die folgende Tabelle 7.1-11 gibt Auskunft, in welchem Ausmaß die Teilnehmer mit den verschiedenen Schwierigkeiten konfrontiert wurden (Mittelwerte). Dabei zeigt sich, dass im Non-Profit-Bereich erwartungsgemäß mehr Schwierigkeiten berichtet, schwerpunktmäßig aber ähnliche Bereiche als relativ schwierig empfunden wurden (Denkstil, Sprache, Wertvorstellungen, Beziehungen, Besonderheiten im Arbeitsstil).

Bereiche, in denen Schwierigkeiten auftreten können	Non-Profit	Profit
Schwierigkeiten mit den klimatischen Bedingungen	1,94	1,46
Schwierigkeiten mit dem Lebensstandard der Allgemeinbevölkerung	2,04	1,54
Schwierigkeiten mit den Wohnbedingungen	1,80	1,76
Schwierigkeiten mit der Ernährung	1,83	1,51
Schwierigkeiten mit der Umweltverschmutzung	2,36	1,77
Schwierigkeiten mit der Freizeitgestaltung	2,15	1,69
Schwierigkeiten mit dem Denkstil der Einheimischen	2,55	2,27
Schwierigkeiten mit der Sprache	2,45	2,13
Schwierigkeiten mit dem Bildungsstand der Allgemeinbevölkerung	2,26	1,76
Schwierigkeiten mit dem Technologiestandard	1,93	1,57
Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten Wertvorstellungen (z.B. Bedeutung von Pünktlichkeit, Höflichkeit, Beachtung der Kleidervorschriften und Verhaltensregeln)	2,40	2,10
Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten sozialen Beziehungen (z.B. Hierarchie, Konkurrenz vs. Kooperation, Vetternwirtschaft)	2,78	2,19
Schwierigkeiten mit den politisch-rechtlichen Normen (z.B. Konfliktbehandlung durch staatliche Organe, Rechtssicherheit)	2,68	1,78
Schwierigkeiten mit der Administration (z.B. Anmeldung, Steuern, Krankenkasse, Arbeits- oder Aufenthaltsgenehmigung)	2,35	2,04
Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten Besonderheiten im Arbeitsstil (z.B. Führung, Managementtechniken, Umgang untereinander, Machtdistanz)	2,70	2,12

Tab. 7.1-11: Bereiche, in denen im Verlauf des Auslandsaufenthaltes Schwierigkeiten auftreten können

Das Design ermöglicht darüber hinaus einen Vergleich der in den verschiedenen Phasen der Entsendung auftretenden Schwierigkeiten - möglicherweise können die Differenzen Auskunft über einen geeigneten Zeitpunkt für verschiedene Vorbereitungs-, Betreuungs- oder Rückkehrmaßnahmen geben. Verwendet wurden, wie auch bei der Ermittlung der Mittelwerte, die Angaben aller Teilnehmer, auch diejenigen, die nur an der ersten oder nur an

der zweiten Erhebung teilgenommen haben. Die Messwiederholung innerhalb der Gruppen kann deshalb keine Rolle spielen; die Zeitpunkte müssen unverbunden nebeneinander gestellt werden.

Die folgenden Abbildungen zeigen einige der im Verlauf der Entsendung auftretenden Schwierigkeiten, die übrigen sind in Anhang 2 dargestellt.

Wahrgenommene Schwierigkeiten im Non-Profit-Bereich

Die Ergebnisse im Non-Profit-Bereich zeigen, dass sich alle genannten Problembereiche als relevant erweisen: Zu jedem Befragungszeitpunkt finden sich Teilnehmer, die im Umgang mit den jeweils beschriebenen Themen Schwierigkeiten erwarteten oder erlebten. Darüber hinaus zeigt sich, dass in Gruppe 1.1 insgesamt mehr Schwierigkeiten erwartet als in Gruppe 1.2 tatsächlich erlebt wurden. Insgesamt aber erweist sich der Umgang mit den verschiedenen Themen in allen Befragungsgruppen als ähnlich schwierig: Während beispielsweise im Umgang mit den Wohnbedingungen (Abb. 7-2) oder der Ernährung (Abb. 7-3) in keiner Gruppe von besonders vielen Teilnehmern Schwierigkeiten erwartet bzw. berichtet wurden, erlebten die Teilnehmer mit der Umweltverschmutzung (Abb. 7-4), dem Denkstil der Einheimischen (Abb. 7-5), der Sprache (Abb. 7-6), den kulturell bedingten Wertvorstellungen (Abb. 7-7) und sozialen Beziehungen (Abb. 7-8), den politisch-rechtlichen Normen (Abb. 7-9) und den Besonderheiten im Arbeitsstil (Abb. 7-10) zu allen Befragungszeitpunkten deutlich mehr Schwierigkeiten.

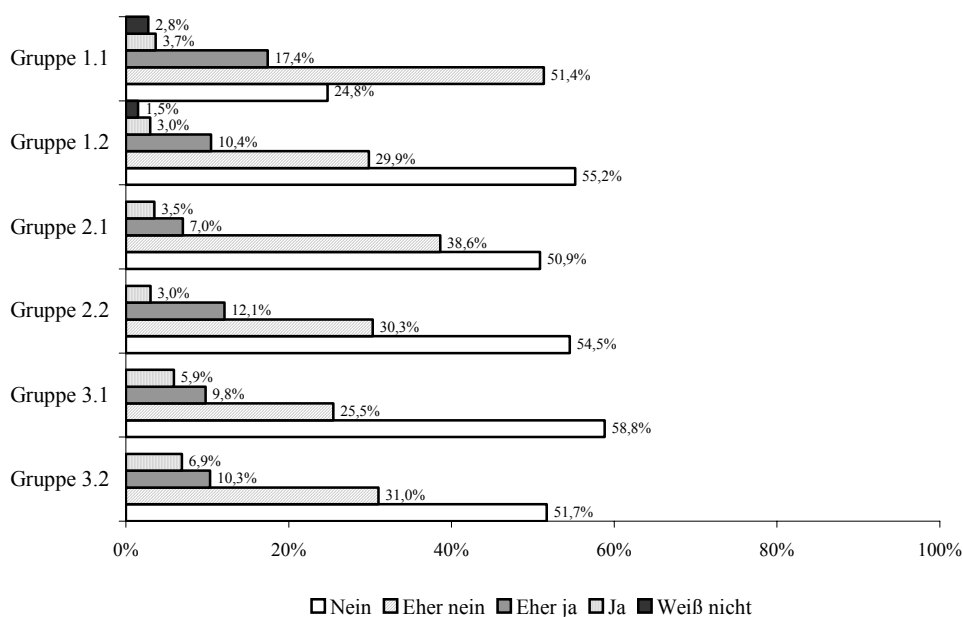


Abb. 7-2: Schwierigkeiten mit den Wohnbedingungen, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1.1} = 109$; $n_{1.2} = 67$; $n_{2.1} = 57$; $n_{2.2} = 33$; $n_{3.1} = 51$; $n_{3.2} = 29$

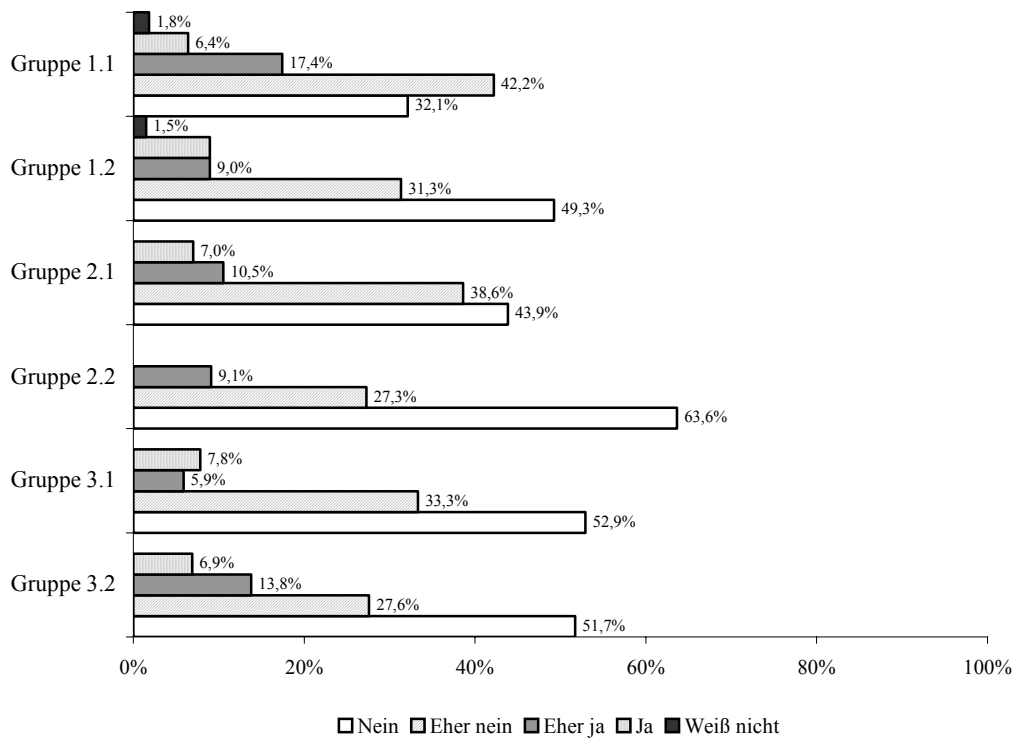


Abb. 7-3: Schwierigkeiten mit der Ernährung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 109$; $n_{1,2} = 67$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 33$; $n_{3,1} = 51$; $n_{3,2} = 29$

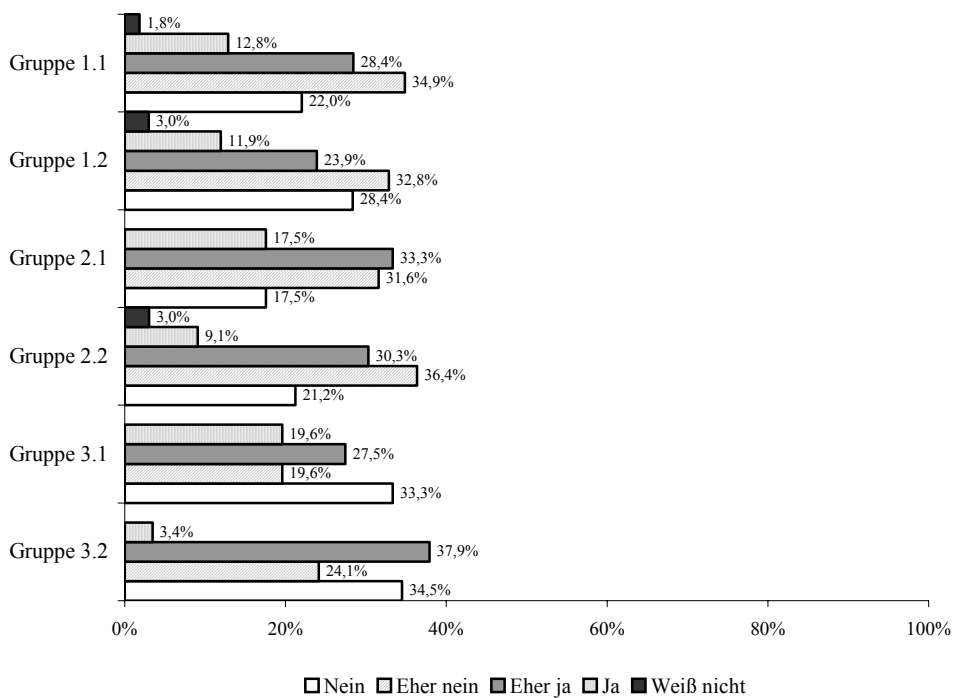


Abb. 7-4: Schwierigkeiten mit der Umweltverschmutzung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 109$; $n_{1,2} = 67$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 33$; $n_{3,1} = 51$; $n_{3,2} = 29$

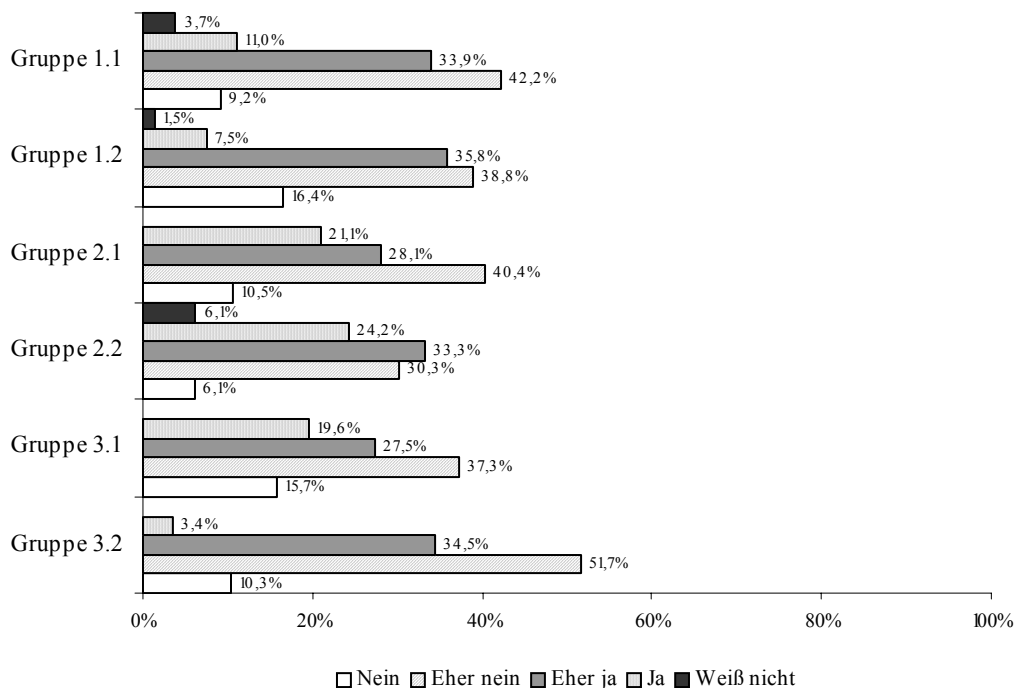


Abb. 7-5: Schwierigkeiten mit dem Denkstil der Einheimischen, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 109$; $n_{1,2} = 67$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 33$; $n_{3,1} = 51$; $n_{3,2} = 29$

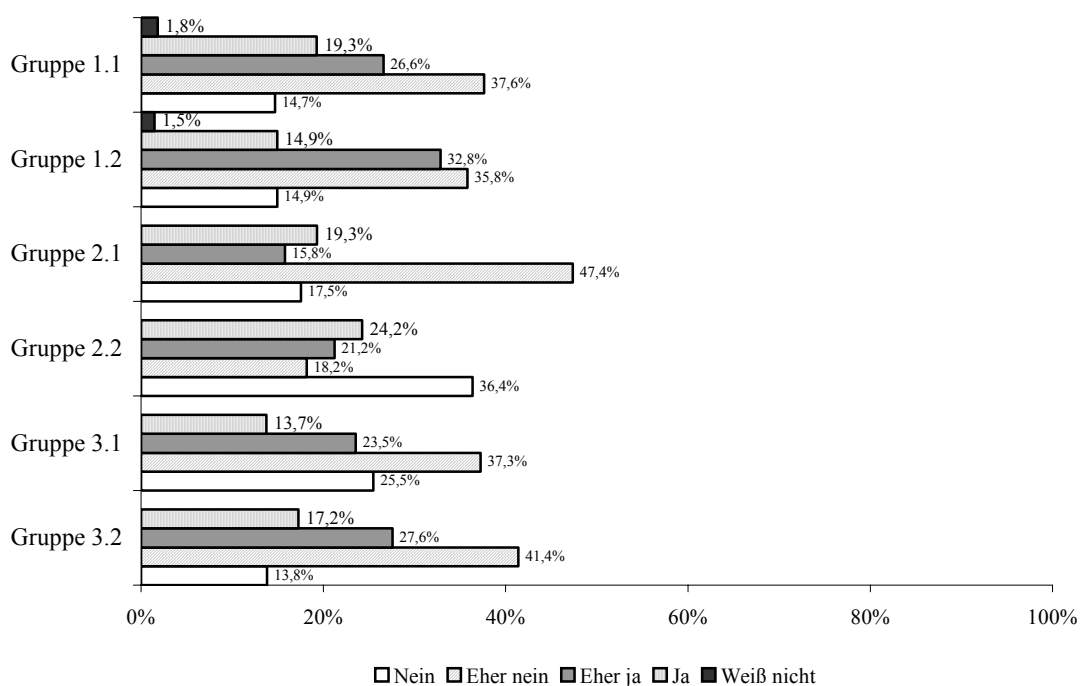


Abb. 7-6: Schwierigkeiten mit der Sprache, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 109$; $n_{1,2} = 67$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 33$; $n_{3,1} = 51$; $n_{3,2} = 29$

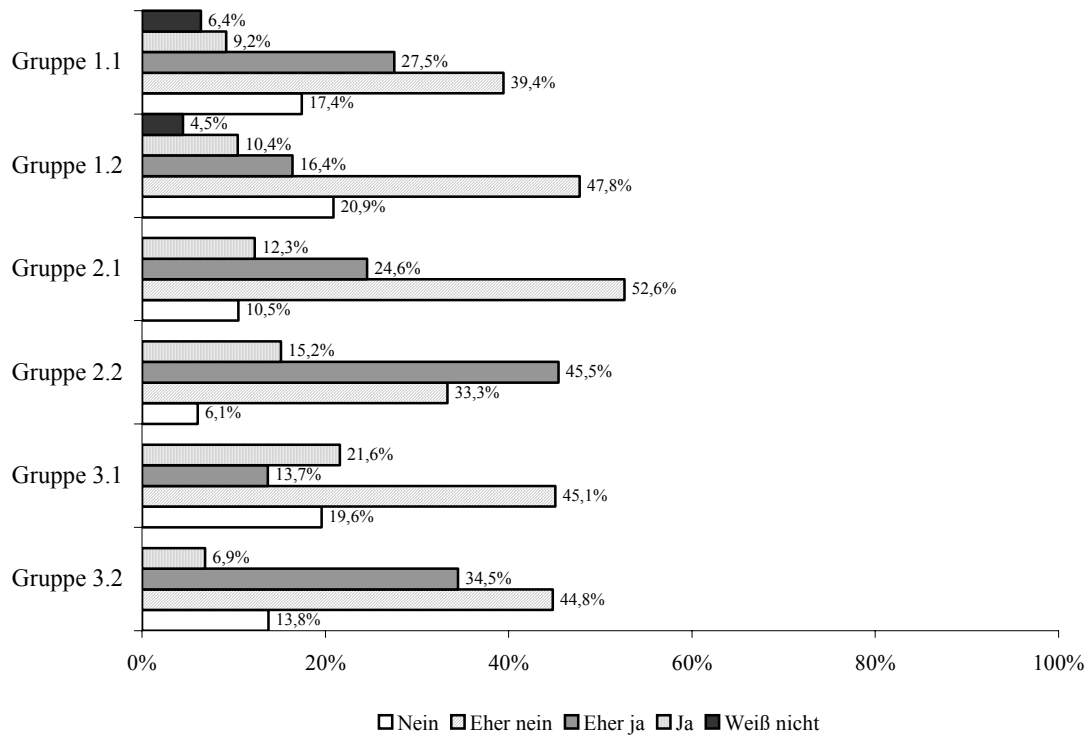


Abb. 7-7: Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten Wertvorstellungen (z.B. Bedeutung von Pünktlichkeit, Höflichkeit, Beachtung der Kleidervorschriften und Verhaltensregeln), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 109$; $n_{1,2} = 67$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 33$; $n_{3,1} = 51$; $n_{3,2} = 29$

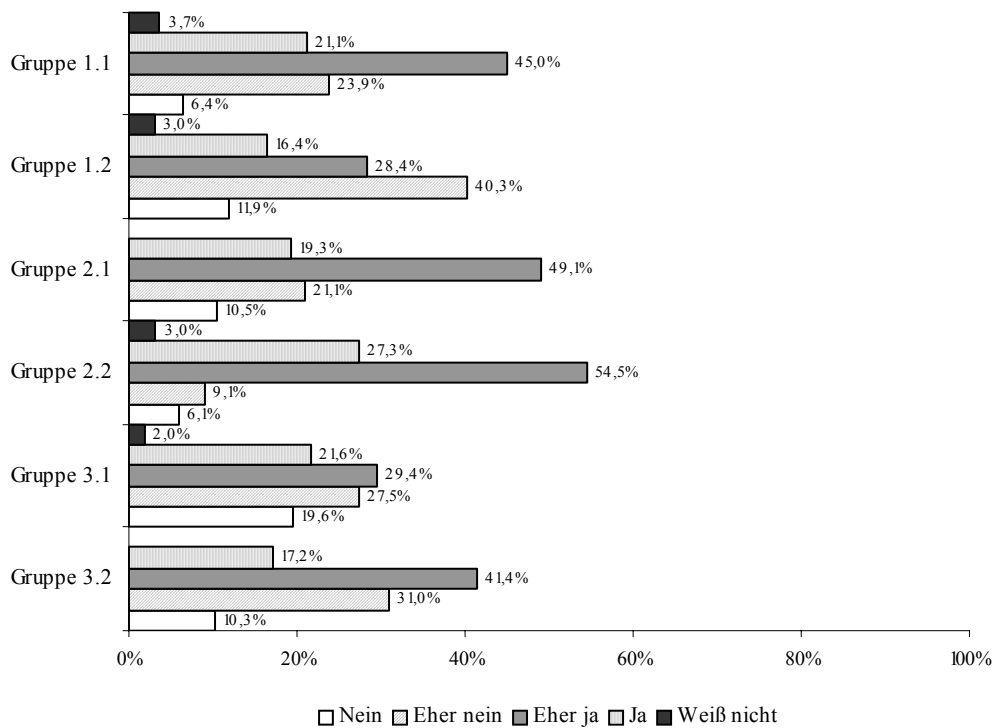


Abb. 7-8: Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten sozialen Beziehungen (z.B. Hierarchie, Konkurrenz vs. Kooperation, Vetternwirtschaft), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 109$; $n_{1,2} = 67$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 33$; $n_{3,1} = 51$; $n_{3,2} = 29$

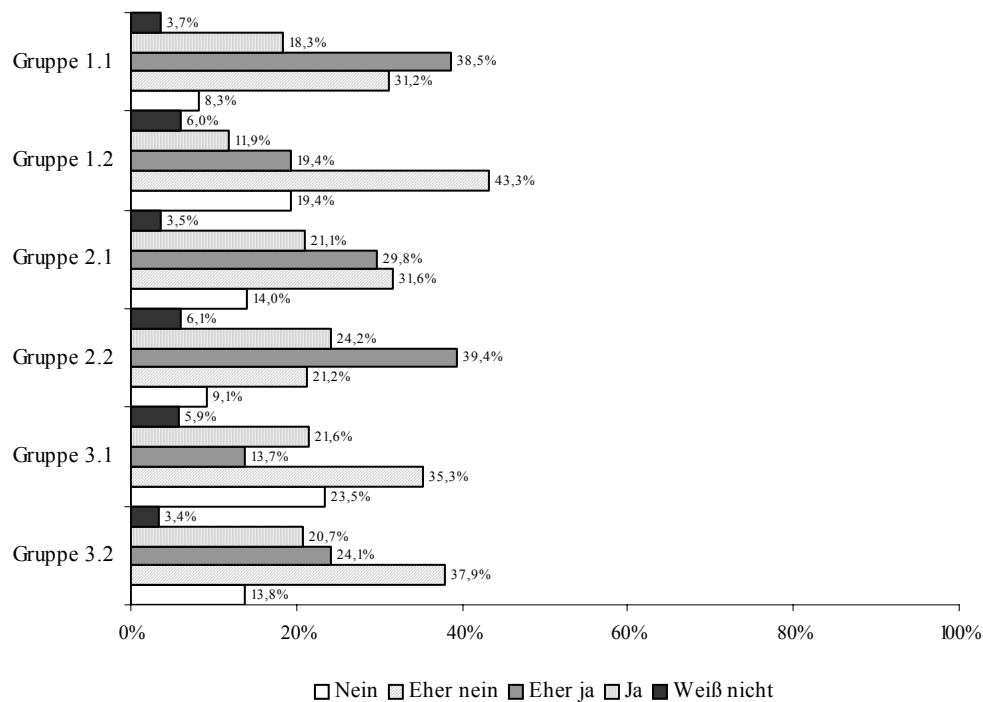


Abb. 7-9: Schwierigkeiten mit den politisch-rechtlichen Normen (z.B. Konfliktbehandlung durch staatliche Organe, Rechtssicherheit), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 109$; $n_{1,2} = 67$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 33$; $n_{3,1} = 51$; $n_{3,2} = 29$

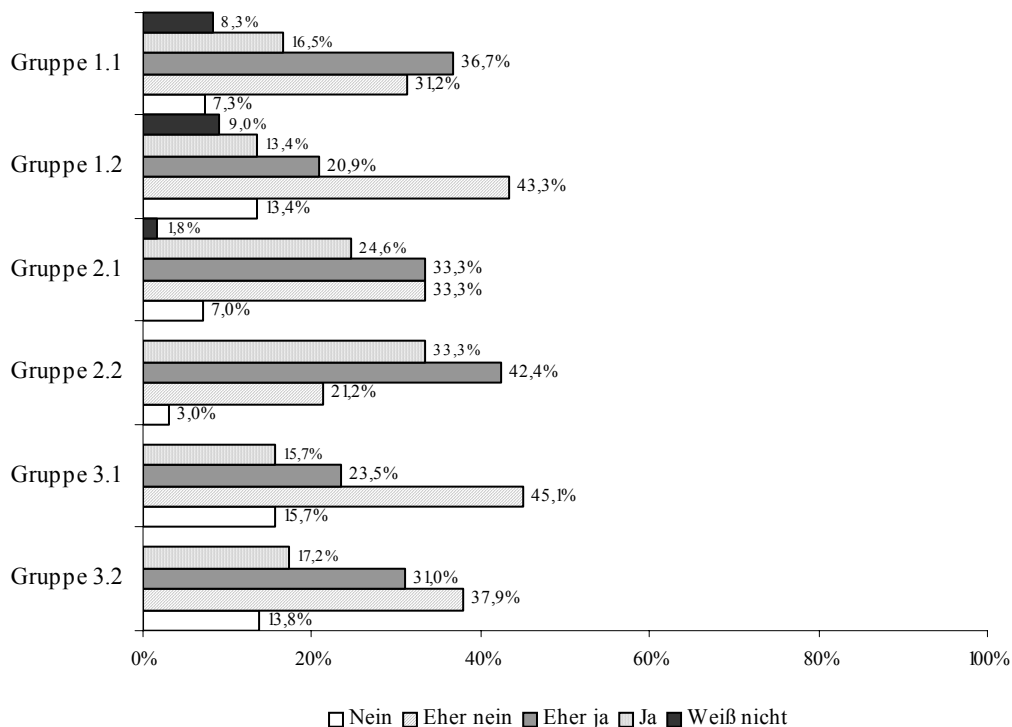


Abb. 7-10: Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten Besonderheiten im Arbeitsstil (z.B. Führung, Managementtechniken, Umgang untereinander, Machtdistanz), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 109$; $n_{1,2} = 67$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 33$; $n_{3,1} = 51$; $n_{3,2} = 29$

Wahrgenommene Schwierigkeiten im Profit-Bereich

Im Profit-Bereich zeigt sich im Vergleich zum Non-Profit-Bereich insgesamt eine erheblich geringere Ausprägung der wahrgenommenen Schwierigkeiten über alle Zeitpunkte. Expatriates aus dem Profit-Bereich erlebten weniger Schwierigkeiten in Bezug auf die Wohnbedingungen und die Ernährung ebenso wie im Umgang mit den kulturell bedingten Wertvorstellungen und sozialen Beziehungen oder den Arbeitsbedingungen (Abb. 7-11 bis Abb. 7-19). Darüber hinaus bestätigt sich auch hier, dass bestimmte Themen über den gesamten Verlauf der Entsendung zu Schwierigkeiten führten, Unterschiede sich also mehr aus dem Themenbereich als dem Entsendungszeitpunkt ergaben.

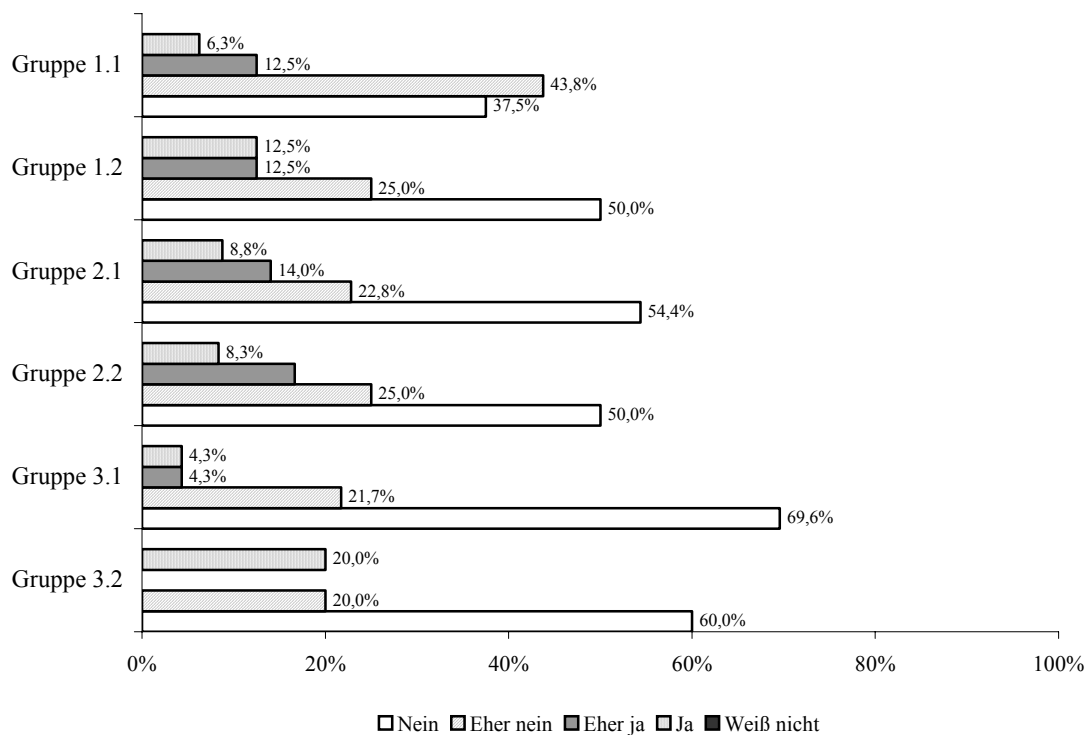


Abb. 7-11: Schwierigkeiten mit den Wohnbedingungen, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 36$; $n_{3,1} = 23$; $n_{3,2} = 5$

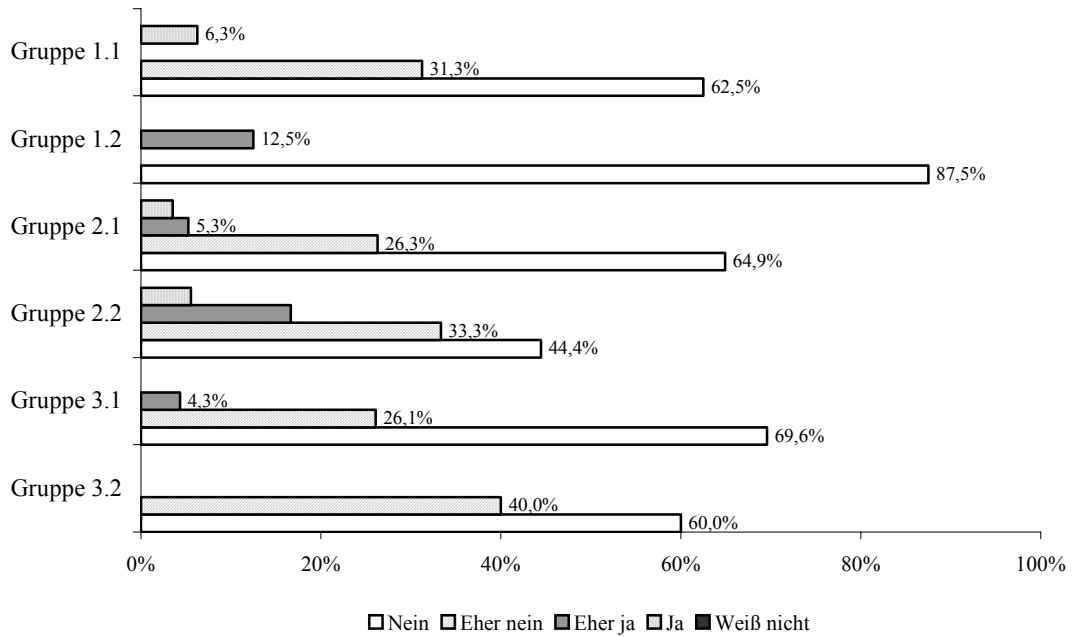


Abb. 7-12: Schwierigkeiten mit der Ernährung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 36$; $n_{3,1} = 23$; $n_{3,2} = 5$

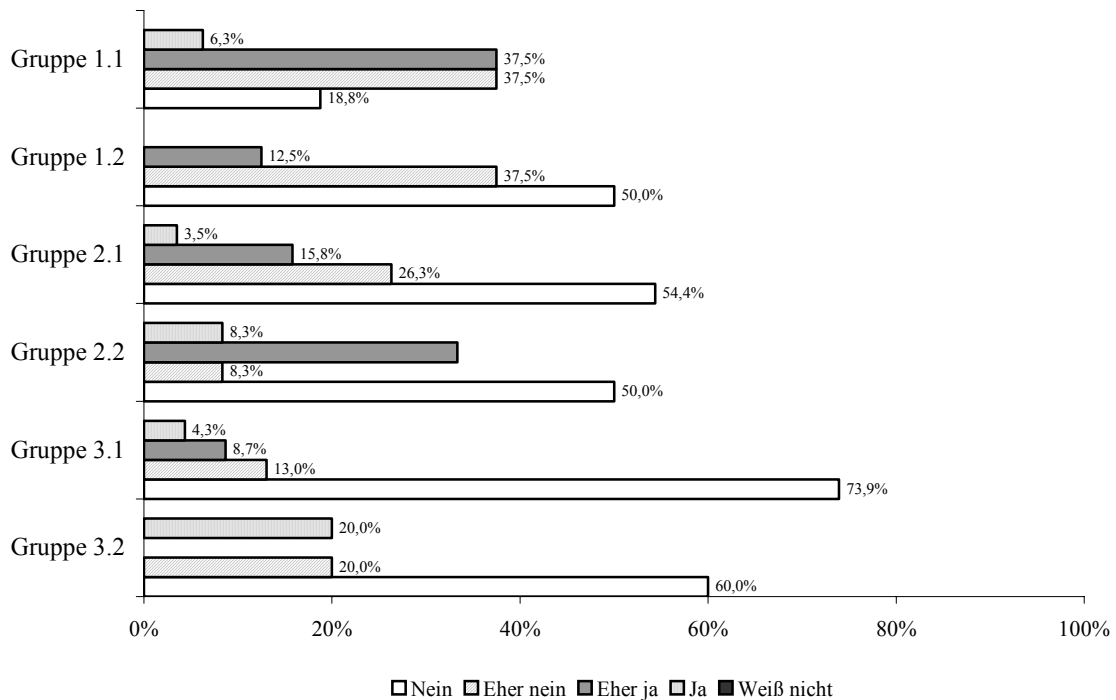


Abb. 7-13: Schwierigkeiten mit der Umweltverschmutzung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 36$; $n_{3,1} = 23$; $n_{3,2} = 5$

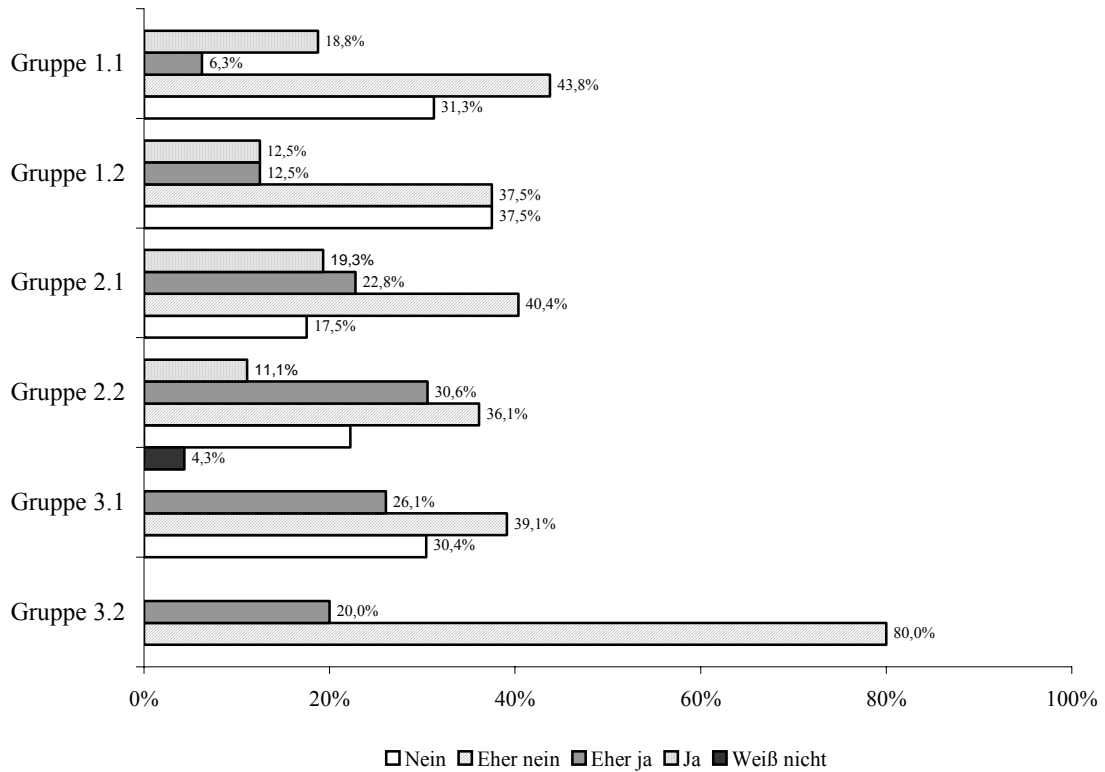


Abb. 7-14: Schwierigkeiten mit dem Denkstil der Einheimischen, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 36$; $n_{3,1} = 23$; $n_{3,2} = 5$

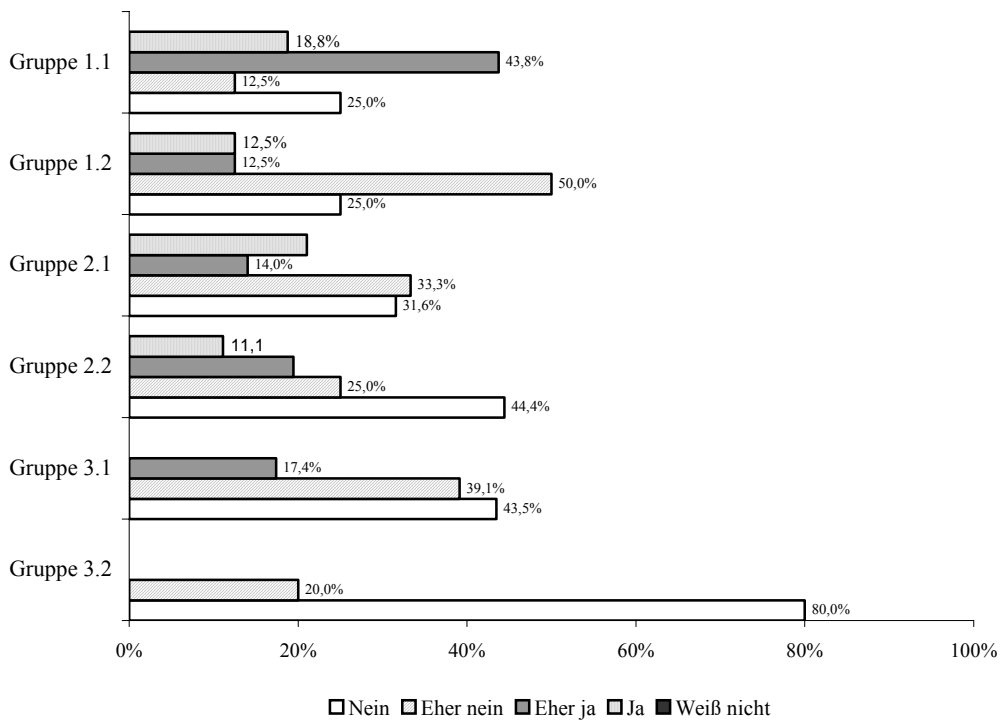


Abb. 7-15: Schwierigkeiten mit der Sprache, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 36$; $n_{3,1} = 23$; $n_{3,2} = 5$

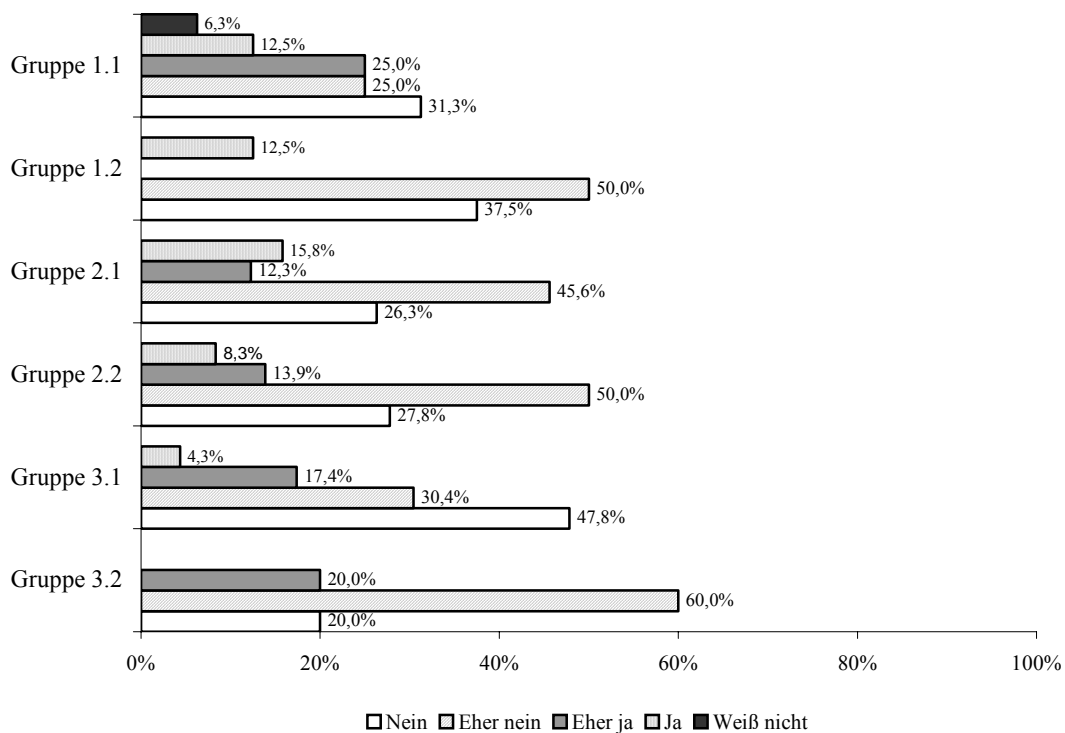


Abb. 7-16: Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten Wertvorstellungen (z.B. Bedeutung von Pünktlichkeit, Höflichkeit, Beachtung der Kleidervorschriften und Verhaltensregeln), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 36$; $n_{3,1} = 23$; $n_{3,2} = 5$

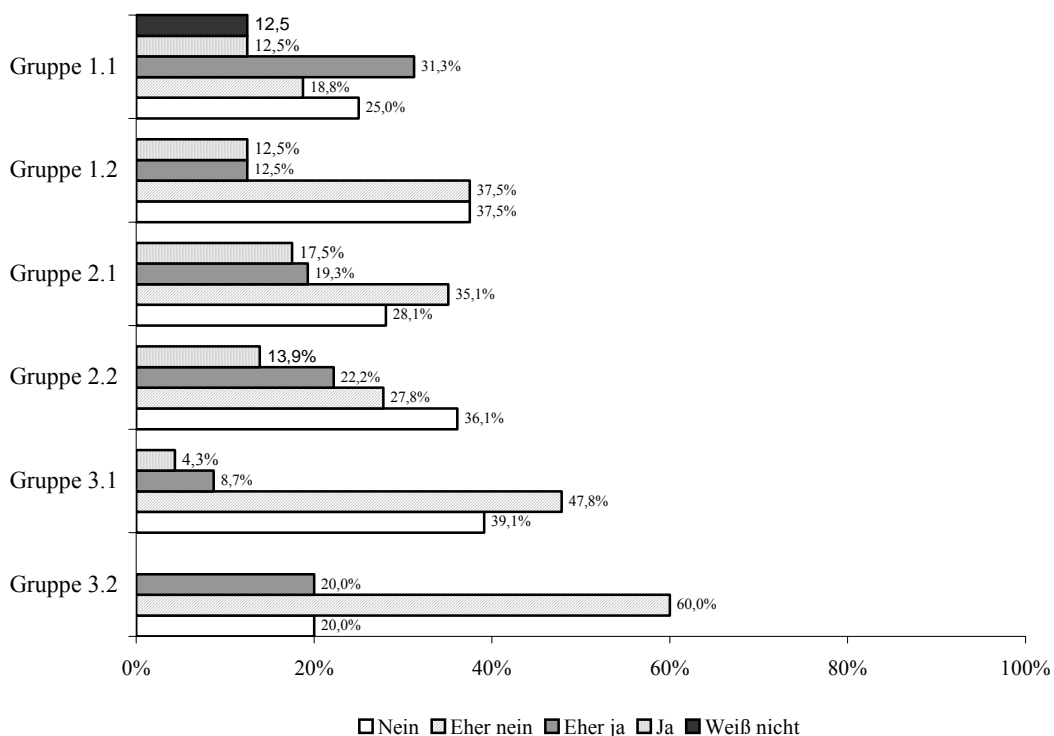


Abb. 7-17: Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten sozialen Beziehungen (z.B. Hierarchie, Konkurrenz vs. Kooperation, Vetternwirtschaft), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 36$; $n_{3,1} = 23$; $n_{3,2} = 5$

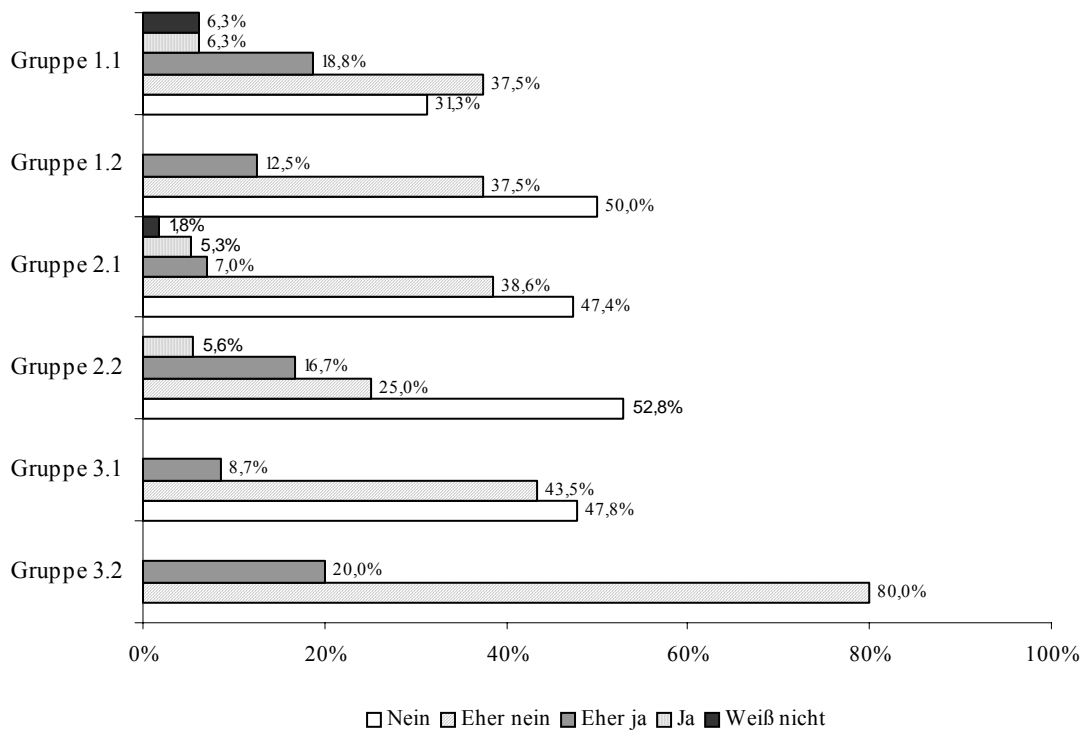


Abb. 7-18: Schwierigkeiten mit den politisch-rechtlichen Normen (z.B. Konflikt-handhabung durch staatliche Organe, Rechtssicherheit), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; n_{1,1} = 16; n_{1,2} = 8; n_{2,1} = 57; n_{2,2} = 36; n_{3,1} = 23; n_{3,2} = 5

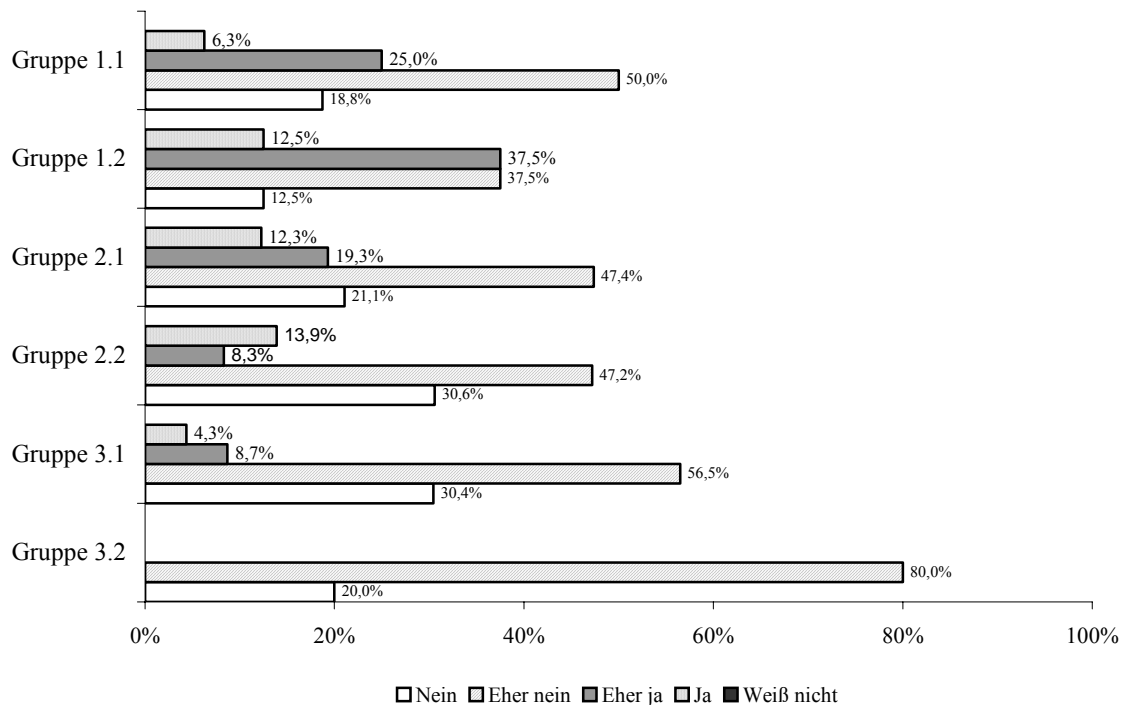


Abb. 7-19: Schwierigkeiten mit den kulturell bedingten Besonderheiten im Arbeitsstil (z.B. Führung, Managementtechniken, Umgang untereinander, Machtdistanz), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; n_{1,1} = 16; n_{1,2} = 8; n_{2,1} = 57; n_{2,2} = 36; n_{3,1} = 23; n_{3,2} = 5

Beobachten lässt sich bei den Expatriates des Profit-Bereichs außerdem ein schon von Hieronymi (2001) beschriebener Befund, hier dargestellt am Beispiel der Freizeitgestaltung: Während vor der Entsendung Schwierigkeiten erwartet und im Verlauf der Entsendung auch erlebt werden, wird solchen Schwierigkeiten nach Abschluss der Entsendung offenbar keine Bedeutung mehr beigemessen.

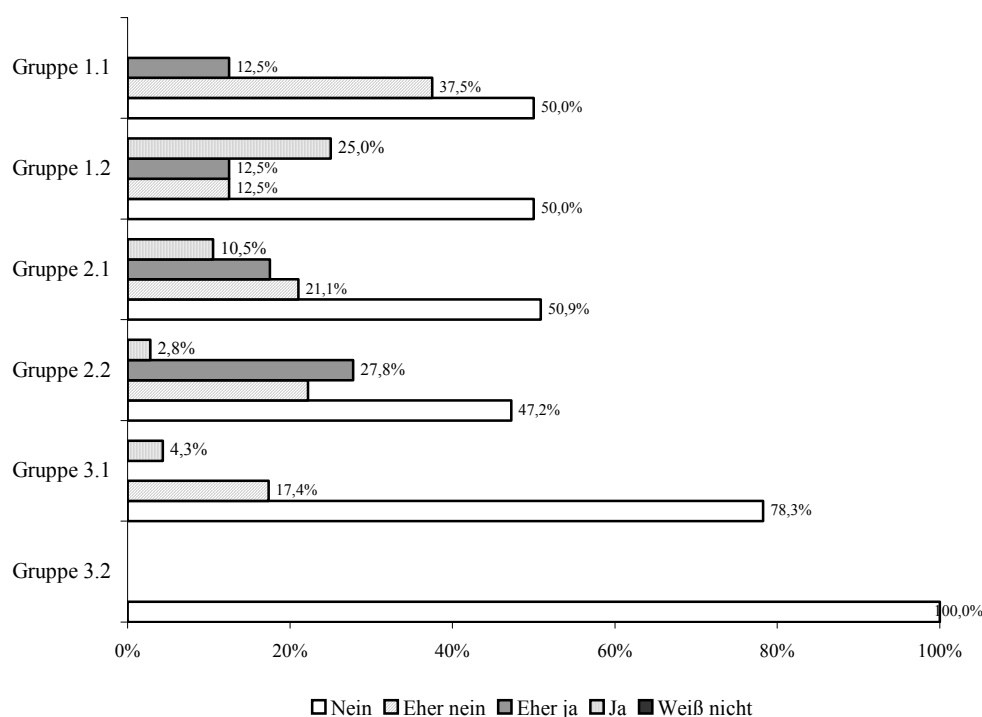


Abb. 7-20: Schwierigkeiten mit der Freizeitgestaltung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1.1} = 16$; $n_{1.2} = 8$; $n_{2.1} = 57$; $n_{2.2} = 36$; $n_{3.1} = 23$; $n_{3.2} = 5$

Einschränkend muss festgehalten werden, dass die Gesamtanzahl der Teilnehmer in Gruppe 3.2 sehr gering ist ($n = 5$), es sich also durchaus um ein zufälliges Ergebnis handeln kann.

Im Folgenden werden die ersten Ergebnisse der Arbeit präsentiert, beginnend mit der Wahrnehmung der im Rahmen von Vorbereitung, Betreuung und Begleitung der Rückkehr von Seiten der entsendenden Organisation getroffenen Maßnahmen (vgl. Kap. 5.1.1)

7.2 Subjektive Bewertungen der Vorbereitungs-, Betreuungs- und Rückkehrmaßnahmen im Verlauf des Auslandsaufenthaltes

Ein Untersuchungsdesign, wie es der vorliegenden Erhebung zugrunde liegt, ermöglicht neben der Angabe von Mittelwerten über die Wahrnehmung der von den entsendenden Organisationen im Verlauf des Auslandsaufenthaltes ergriffenen Vorbereitungs-, Betreuungs-

und Rückkehrmaßnahmen die Betrachtung aus zeitlich unterschiedlichen Perspektiven. Wie hilfreich beispielsweise die Vorbereitung der Rückkehr bereits vor Beginn des Aufenthaltes ist, wird möglicherweise erst gegen Ende des Auslandsaufenthaltes richtig wertgeschätzt. Der Ergebnisteil beginnt deshalb mit einer deskriptiven Betrachtung der angebotenen Maßnahmen. In der Befragung wurden den Teilnehmern jeweils verschiedene Möglichkeiten der Vorbereitung, Betreuung bzw. Rückkehr genannt, und sie wurden gebeten anzugeben, ob ihnen diese Maßnahme zur Verfügung gestellt wurde. Wenn dies zutraf, sollten sie auf einer vierstufigen Skala angeben, als wie hilfreich sie das betreffende Angebot erlebt haben (1 = nicht hilfreich, 4 = hilfreich). Andernfalls sollten sie angeben, ob sie ein Angebot in diesem Bereich vermisst haben. Die folgenden Ergebnisse bieten einen detaillierten Überblick darüber, wie die Angebote in den verschiedenen Stadien der Entsendung erlebt werden. In die Analyse gehen alle Angaben aller Teilnehmer ein. Von Teilnehmern, die beide Fragebögen ausgefüllt haben, wurden entsprechend zwei Einschätzungen ausgewertet, so dass sich insgesamt ein höheres n ergibt (Non-Profit-Bereich: $n = 256 + 101 = \text{max. } 357$ Angaben; Profit-Bereich: $119 + 32 = \text{max. } 151$ Angaben). Dargestellt werden die differenzierten Urteile im Ergebnisteil nur, wenn sich aus der Betrachtung der verschiedenen Entsendungszeitpunkte weiterführende Informationen ergeben. Werden die differenzierten Urteile nicht im Ergebnisteil abgebildet, sind sie in Anhang 2 nachzuschlagen. Wie bereits bei den Berichten zu den erlebten Schwierigkeiten im Verlauf des Aufenthaltes, werden die Messzeitpunkte unverbunden nebeneinander gestellt, Messwiederholungen spielen keine Rolle.

7.2.1 Maßnahmen zur Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt

Analog zum Verlauf des Auslandsaufenthaltes beginnt auch die Darstellung der Ergebnisse mit den Angaben der Untersuchungsteilnehmer zur Vorbereitung. Untersucht wurden dabei verschiedene Maßnahmen (Tab. 7.2-1):

Länderspezifische Vorbereitung
Sprachkurs
Interkulturelles Training
Look&See Trip
Vorbereitung durch Kontakte
Informationen von Kolleginnen und Kollegen, die auch im Ausland waren
Informationen von Dritten, die auch im Ausland waren (keine Kolleginnen und Kollegen)
Administrative Vorbereitung
Organisation von administrativen Aufgaben (z.B. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, Steuern, Versicherungen etc.)
Berufliche Vorbereitung
Berufliche Vorbereitung zur Übernahme der Aufgabe im Ausland
Beratung durch einen Mentor
Planung der Rückkehr nach Deutschland
Private Vorbereitung
Organisation des privaten Umfelds (Wohnung, Schule, Freizeit, etc.)
Vorbereitung der Angehörigen auf den Auslandseinsatz ¹⁶
Informationsmaterial
Verteilung von Informationsmaterial

Tab. 7.2-1: Vorbereitungsmaßnahmen

Angeboten werden die verschiedenen Vorbereitungsmaßnahmen in der Regel durch die entsendende Organisation oder, im Falle eines interkulturellen Trainings oder Sprachunterrichts, beispielsweise von Trainern, Instituten oder Einrichtungen, die durch die entsendende Organisation bezahlt werden. In der Entwicklungshilfe ist diese Organisation häufig die V-EZ der InWEnt gGmbH; eine Reihe der hier bewerteten Maßnahmen haben dort stattgefunden.

Länderspezifische Vorbereitung im Non-Profit-Bereich

Die länderspezifische Vorbereitung ist - zumindest aus psychologischer Sicht - zentraler Bestandteil der Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt. Sie setzt sich aus der sprachlichen Schulung, dem interkulturellen Training und einer Auseinandersetzung mit den Bedingungen vor Ort in Form eines Look&See Trips zusammen. Tabelle 7.2-2 gibt zunächst Auskunft darüber, als wie hilfreich die verschiedenen Maßnahmen über den gesamten Entsendungsverlauf wahrgenommen wurden, bevor die Einschätzungen zu verschiedenen Zeitpunkten dargestellt werden.

¹⁶ Diese Frage wurde nur dann gestellt, wenn der Teilnehmer angegeben hat, in einer festen Partnerschaft zu leben.

Länderspezifische Vorbereitung	Non-Profit
Sprachkurs	3,67
Interkulturelles Training	3,38
Look&See Trip	3,56

Tab. 7.2-2: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung insgesamt (Non-Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Abbildung 7-21 zeigt, als wie hilfreich ein Sprachkurs zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten wahrgenommen wurde.

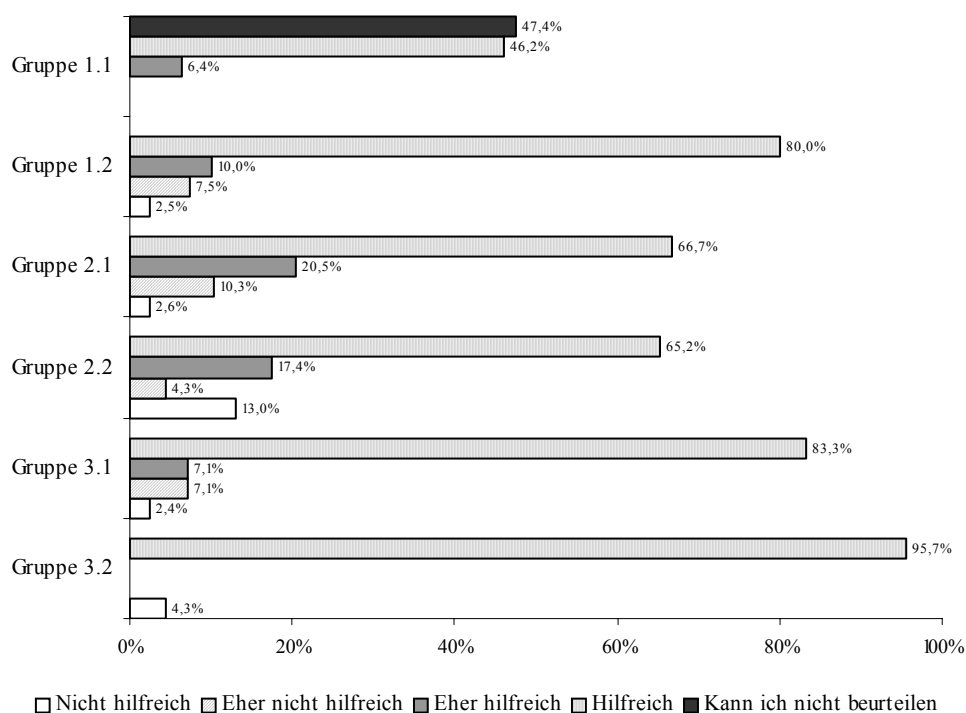


Abb. 7-21: Wie hilfreich war der Sprachkurs? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1.1} = 78$; $n_{1.2} = 40$; $n_{2.1} = 39$; $n_{2.2} = 23$; $n_{3.1} = 42$; $n_{3.2} = 23$

Deutlich wird, dass der Sprachkurs vor Beginn des Auslandsaufenthaltes von 46,2% der Teilnehmer ($n = 36$) als hilfreich bezeichnet wurde, 47,4% ($n = 37$) dies dagegen nicht beurteilen konnten. Zum zweiten Befragungszeitpunkt in Gruppe 1 nach Beginn des Auslandsaufenthaltes dagegen bezeichneten 80,0% der Teilnehmer ($n = 32$) den Sprachkurs als hilfreich. In Gruppe zwei fallen die Urteile wiederum etwas moderater aus, allerdings noch immer sehr positiv: 66,7 % ($n = 26$) empfanden den Sprachkurs in Gruppe 2.1 als hilfreich, 20,5% ($n = 8$) als eher hilfreich; in Gruppe 2.2 bezeichneten 65,2% ($n = 15$) den Sprachkurs als hilfreich, 17,4% ($n = 4$) als eher hilfreich. In Gruppe 3 fällt das Urteil dann wieder sehr

positiv aus: Gegen Ende des Auslandsaufenthaltes (Gruppe 3.1) beurteilen 83,3% der Teilnehmer (n = 35) den Sprachkurs als hilfreich, 7,1% (n = 3) als eher hilfreich; nach der Rückkehr ins Heimatland (Gruppe 3.2) wurde der Sprachkurs von 95,7% (n = 22) als hilfreich bezeichnet, nur eine Person empfand den Sprachkurs als nicht hilfreich (4,3%).

Von denen, die nicht an einem Sprachkurs teilgenommen haben, gaben zu allen Befragungszeitpunkten die weitaus meisten Teilnehmer an, einen Sprachkurs vermisst zu haben (Gruppe 1.1: 85,7%, n = 24; Gruppe 1.2: 78,6%, n = 22; Gruppe 2.1: 95%, n = 19; Gruppe 2.2: 81,8%, n = 9; Gruppe 3.1: 80%, n = 8; Gruppe 3.2: 100,0%, n = 7).

Geht man davon aus, dass sich die Teilnehmer in den verschiedenen Gruppen und die angebotenen Sprachkurse nicht voneinander unterscheiden, zeigen die Ergebnisse, dass ein Sprachkurs nicht vor Beginn des Aufenthaltes beurteilt werden sollte, weil viele Teilnehmer zu diesem Zeitpunkt nicht wissen, wie sie den Sprachkurs bewerten sollen. Darüber hinaus scheint die sprachliche Vorbereitung tatsächlich von zentraler Bedeutung zu sein, da viele Teilnehmer ihn während des gesamten Entsendungsverlaufs positiv bewerten und er außerdem von denen, die nicht geschult wurden, zu allen Befragungszeitpunkten vermisst wird. Die leichten Einschränkungen in Gruppe 2 könnten darauf zurück zu führen sein, dass in dieser Phase die Grenzen der Sprachkenntnisse deutlicher werden, und weisen möglicherweise darauf hin, dass hier erneut nachgeschult werden muss.

Abbildung 7-22 zeigt, wie hilfreich die Teilnehmer aus dem Non-Profit-Bereich das interkulturelle Training fanden. In Gruppe 1 urteilten die Teilnehmer vor Beginn ihrer Ausreise positiver über das Training als nach Beginn des Auslandsaufenthaltes: Zum ersten Befragungszeitpunkt bezeichneten 51,1% (n = 48) der Teilnehmer das Training als hilfreich, zum zweiten Zeitpunkt fällten nur noch 37,1% (n = 23) ein so positives Urteil. Zu den folgenden Befragungszeitpunkten in den beiden anderen Gruppen stabilisierte sich das ursprünglich insgesamt positivere Urteil dennoch (Gruppe 2.1: 56,1%, n = 23; Gruppe 2.2: 54,8, n = 17); in Gruppe 3 bewerteten 62,2% (n = 28) zum ersten Befragungszeitpunkt und 63,0% (n = 17) zum zweiten Befragungszeitpunkt das Training als hilfreich.

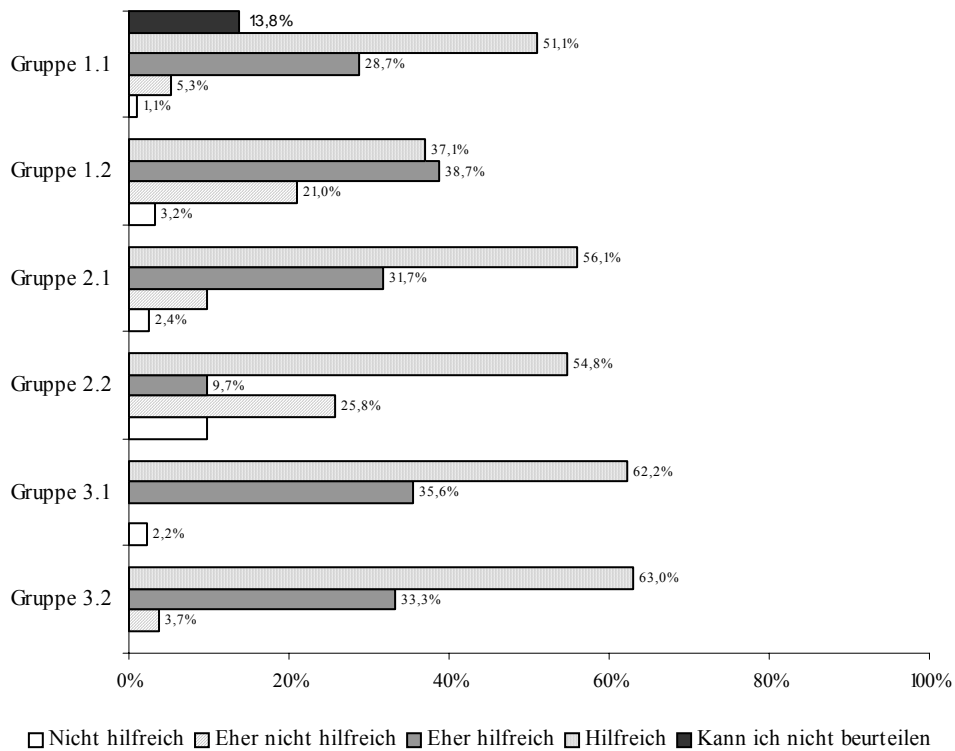


Abb. 7-22: Wie hilfreich war das interkulturelle Training? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 94$; $n_{1,2} = 62$; $n_{2,1} = 41$; $n_{2,2} = 31$; $n_{3,1} = 25$; $n_{3,2} = 27$

Betrachtet man die Urteile der Teilnehmer, die kein interkulturelles Training erlebt haben, wird deutlich, dass die meisten Teilnehmer ein solches Training zu allen Befragungszeitpunkten vermisst haben (Gruppe 1.1: 76,9%, $n = 10$; Gruppe 1.2: 50,0%, $n = 3$; Gruppe 2.1: 83,3%, $n = 15$; Gruppe 2.2: 66,7%, $n = 2$; Gruppe 3.1: 87,5%, $n = 7$; Gruppe 3.2: 100,0%, $n = 3$). In Gruppe 1.2 nach Beginn des Aufenthaltes haben nur 50,0% der nicht vorbereiteten Teilnehmer ein interkulturelles Training vermisst, was zu dem oben beschriebenen Ergebnis der im Vergleich weniger positiven Urteile über das interkulturelle Training zu diesem Zeitpunkt passt. Allerdings sind in dieser Gruppe auch nur $n = 3$ Teilnehmer zu verzeichnen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass ein interkulturelles Training vor der Ausreise sehr positiv beurteilt wird, unmittelbar nach Beginn des Aufenthaltes, wenn das Gelernte im Gastland angewendet und umgesetzt werden soll, diese Urteile jedoch nicht unbedingt bestätigt werden. Im weiteren Verlauf des Aufenthaltes werden die Urteile aber wieder positiver.

In Bezug auf den Look&See Trip zeigt Abbildung 7-23, dass vor Beginn des Aufenthaltes viele Teilnehmer nicht beurteilen konnten, inwiefern dieser Aufenthalt hilfreich war (37,5%,

n = 9), und dass die positivsten Urteile unmittelbar nach Beginn des Aufenthaltes in Gruppe 1.2 festzustellen sind (78,9%, n = 15 empfanden den Aufenthalt als hilfreich).

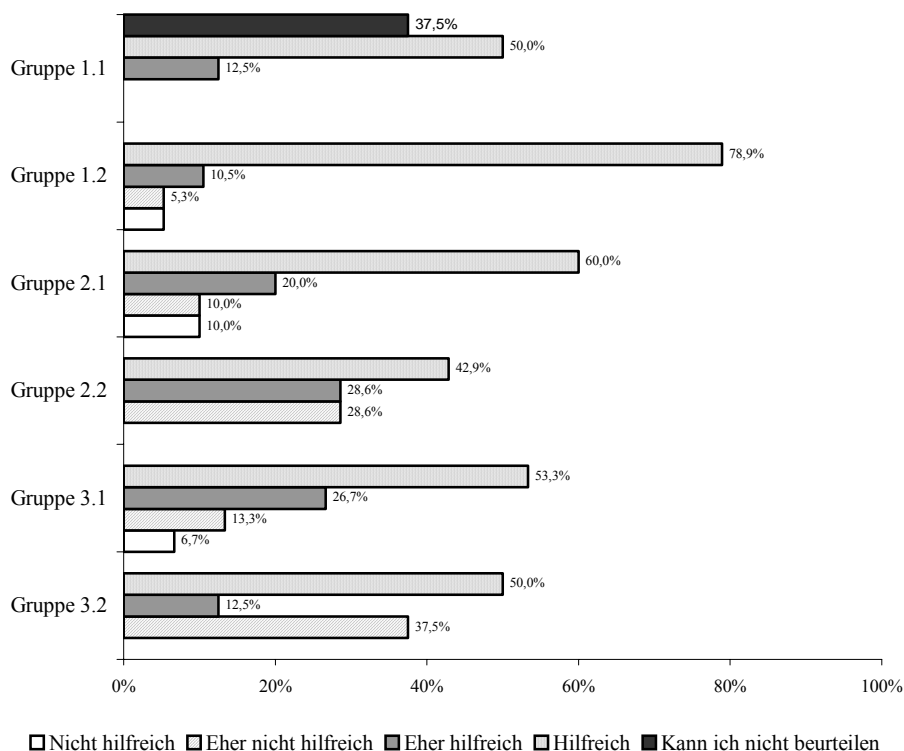


Abb. 7-23: Wie hilfreich war der Look&See Trip? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1.1} = 24$; $n_{1.2} = 19$; $n_{2.1} = 10$; $n_{2.2} = 7$; $n_{3.1} = 15$; $n_{3.2} = 8$

Von denen, die vor Beginn des Einsatzes keinen Look&See Trip gemacht haben, vermissten ihn rund 1/3 der Teilnehmer zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Gruppe 1.1: 30,5%, n = 25; Gruppe 1.2: 27,1%, n = 13; Gruppe 2.1: 41,7%, n = 20; Gruppe 2.2: 39,37%, n = 11; Gruppe 3.1: 39,5%, n = 15; Gruppe 3.2: 18,2%, n = 4). Im Vergleich zu Sprachunterricht und interkulturellem Training wurde der Look&See Trip im Non-Profit-Bereich insgesamt als nicht so wichtig oder hilfreich wahrgenommen.

Länderspezifische Vorbereitung im Profit-Bereich

Der Gesamtüberblick ergibt, dass die länderspezifische Vorbereitung auch im Profit-Bereich als relativ hilfreich wahrgenommen wurde (Tab.7.2-3).

Länderspezifische Vorbereitung	Profit
Sprachkurs	3,61
Interkulturelles Training	3,47
Look&See Trip	3,63

Tab. 7.2-3: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung insgesamt (Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Abbildung 7.24 stellt dar, wie der Sprachkurs im Profit-Bereich im Speziellen beurteilt wurde.

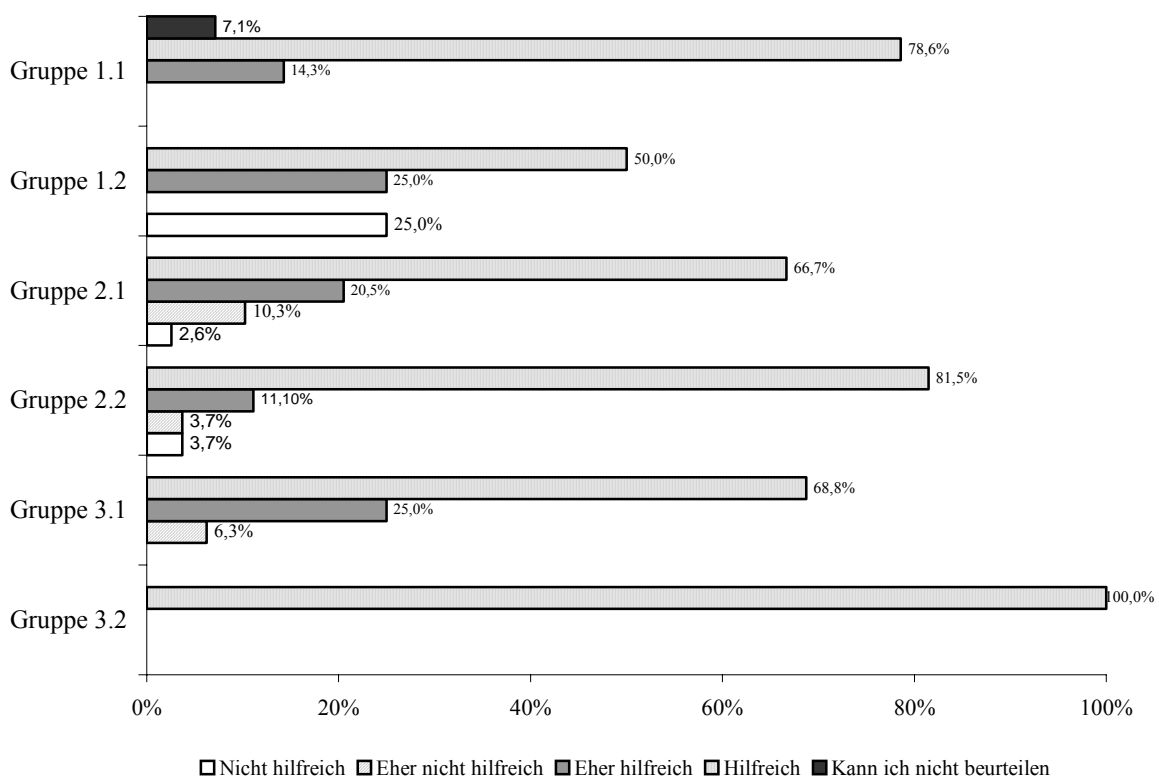


Abb. 7-24: Wie hilfreich war der Sprachkurs? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 14$; $n_{1,2} = 4$; $n_{2,1} = 39$; $n_{2,2} = 27$; $n_{3,1} = 16$; $n_{3,2} = 1$

Es zeigt sich, dass vor allem vor der Ausreise in Gruppe 1.1 der Sprachunterricht als hilfreich wahrgenommen wurde (78,6%, $n = 11$). In Gruppe 1.2 wurde der Aufenthalt nur von 50,0% als hilfreich bezeichnet, allerdings sind insgesamt nur 4 Teilnehmer in dieser Gruppe. In den Gruppen 2.1, 2.2 und 3.1 im Verlauf des Aufenthaltes wurde der Sprachkurs als weitgehend hilfreich empfunden (Gruppe 2.1: 66,7%, $n = 26$; Gruppe 2.2: 81,5%, $n = 22$; Gruppe 3.2: 68,8%, $n = 11$). Gruppe 3.2 besteht nur aus einer Person und kann dementsprechend nicht weiter kommentiert werden. Diejenigen, die keinen Sprachkurs gemacht haben, haben ihn in fast allen Fällen vermisst (Gruppe 1.1: 100,0%, $n = 2$; Gruppe 1.2: 100,0%, $n = 5$; Gruppe 2.1: 94,7%, $n = 18$; Gruppe 2.2: 100,0%, $n = 9$; Gruppe 3.1: 90,0%, $n = 9$; Gruppe 3.2: 75,0%, $n = 3$). Ein Sprachkurs kann demzufolge auch für den Profit-Bereich in allen Phasen als hilfreich und sinnvoll bezeichnet werden. Tendenziell weisen auch hier die Ergebnisse auf Nachschulungsbedarf zu Beginn des Aufenthaltes hin, die insgesamt deutlich geringere Teilnehmerzahl im Profit-Bereich schwächt jedoch die Bedeutung dieser Aussage.

In Abbildung 7-25 sind die Urteile der Teilnehmer zum interkulturellen Training dargestellt. Wie schon im Non-Profit-Bereich ergibt sich auch hier, dass vor Beginn des Aufenthaltes

einige Teilnehmer das Training nicht beurteilen konnten, darüber hinaus die Anzahl der tendenziell negativen Urteile (37,5%, n = 3 Urteile *eher nicht hilfreich*) in Gruppe 1.2 am häufigsten, die positiven Urteile (37,5%, n = 3 Urteile *hilfreich*) am seltensten sind. Wurden die Teilnehmer zu Beginn des Aufenthaltes mit den tatsächlichen Bedingungen im Gastland konfrontiert, relativierte sich demzufolge die ursprünglich positive Beurteilung des interkulturellen Trainings. Allerdings wirken sich auch hier die geringen Fallzahlen vor allem in Gruppe 1.2 einschränkend auf die Interpretation aus, zumal sich die Urteile im Anschluss wieder verbessern. Nach der Rückkehr wurde das interkulturelle Training von allen Teilnehmern als hilfreich bezeichnet (n = 4).

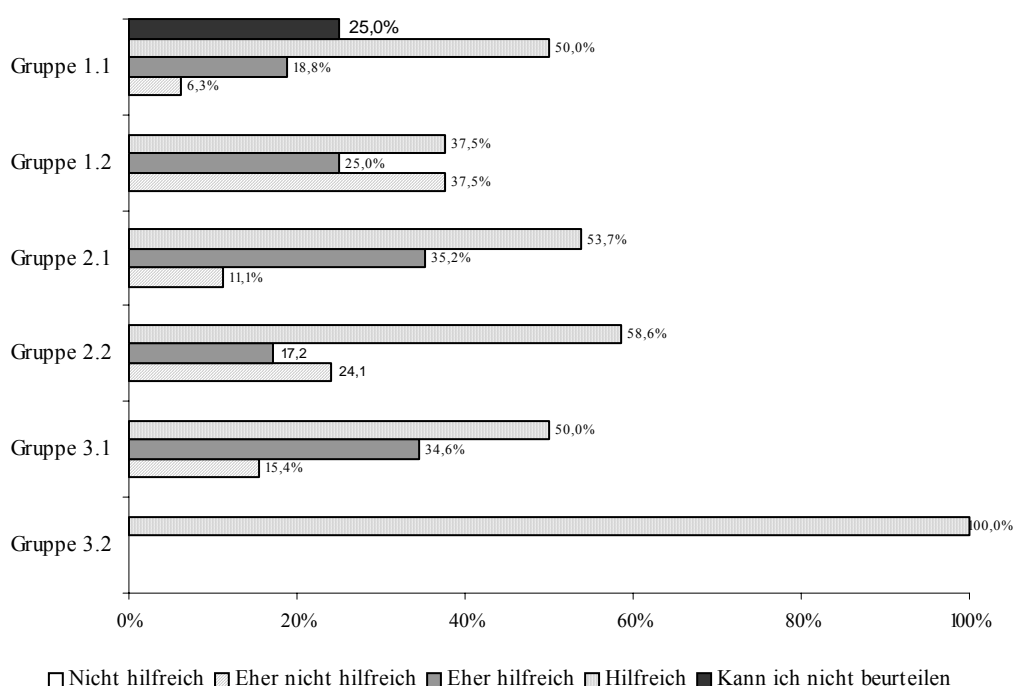


Abb. 7-25: Wie hilfreich war das interkulturelle Training? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 54$; $n_{2,2} = 29$; $n_{3,1} = 26$; $n_{3,2} = 4$

Die Teilnehmer, die kein interkulturelles Training erhielten, waren alle (100,0%) der Ansicht, dass ihnen ein solches Training gefehlt hat (Gruppe 1.2: n = 1; Gruppe 2.1: n = 4; Gruppe 2.2: n = 7; Gruppe 3.2: n = 1).

Der Look&See Trip wird im Profit-Bereich weitgehend positiv beurteilt, auch hier am positivsten unmittelbar nach Beginn des Aufenthaltes (Gruppe 1.2: 77,8%, n = 7) (Abb.7-26). Die meisten Teilnehmer, die keinen Look&See Trip gemacht haben, haben ihn in allen Gruppen vermisst (Gruppe 1.1: 50,0%, n = 1; Gruppe 2.1: 77,8%, n = 7; Gruppe 2.2: 87,5%, n = 7; Gruppe 3.1: 75%, n = 3; Gruppe 3.2: 100,0%, n = 1).

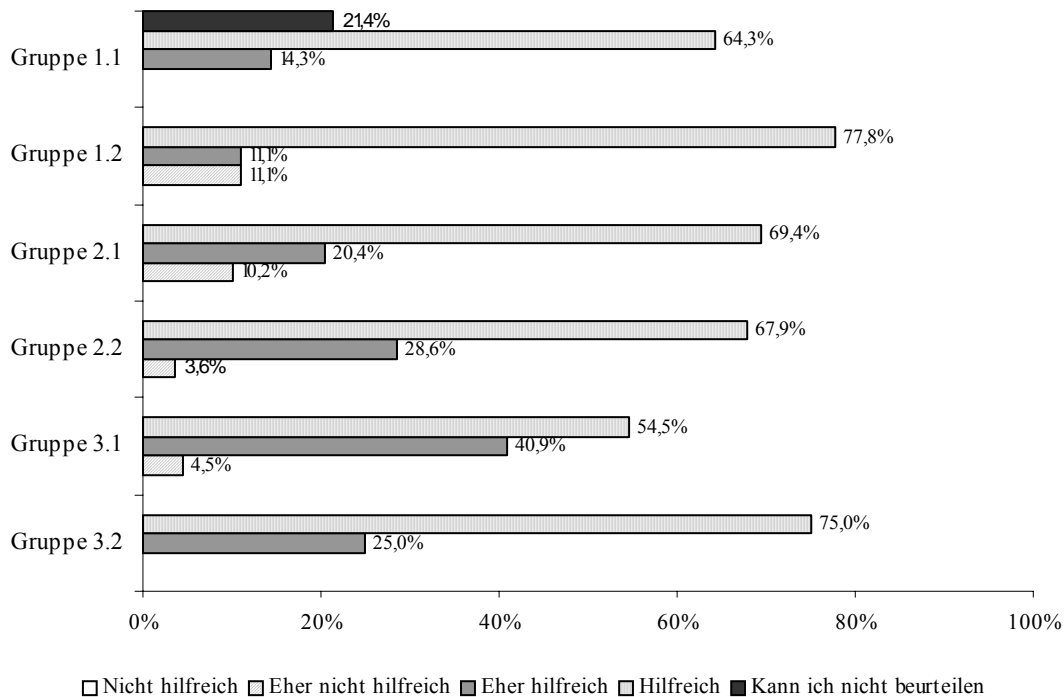


Abb. 7-26: Wie hilfreich war der Look&See Trip? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 14$; $n_{1,2} = 9$; $n_{2,1} = 49$; $n_{2,2} = 28$; $n_{3,1} = 22$; $n_{3,2} = 4$

Insgesamt wird dem Look&See Trip dabei im Profit-Bereich mehr Bedeutung zugesprochen als im Non-Profit-Bereich.

Vorbereitung durch Kontakte

Die Vorbereitung durch Kontakte gliedert sich in Kontakte zu zurückgekehrten Kolleginnen und Kollegen der eigenen Organisation und Kontakte zu ehemaligen Expatriates aus anderen Organisationen. Tabelle 7.2-4 stellt dar, als wie hilfreich die Vorbereitung durch Kontakte im Profit- und Non-Profit-Bereich insgesamt erlebt wurde.

Vorbereitung durch Kontakte	Non-Profit	Profit
Informationen von Kolleginnen und Kollegen, die auch im Ausland waren	3,53	3,40
Informationen von Dritten, die auch im Ausland waren (keine Kolleginnen und Kollegen)	3,36	3,14

Tab. 7.2-4: Wie hilfreich war die Vorbereitung durch Kontakte insgesamt (Non-Profit- & Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Bei näherer Betrachtung der verschiedenen Zeitpunkte wurden beide Kontaktmöglichkeiten zu allen Zeitpunkten im Profit- und Non-Profit-Bereich von ca. 50,0% der Teilnehmer als hilfreich bezeichnet. In Gruppe 1.1 gaben jeweils einige der Teilnehmer an, die Eignung der Kontakte nicht beurteilen zu können. Diejenigen, die keine Informationen von Kolleginnen

und Kollegen der gleichen Organisation erhalten haben, gaben größtenteils an, diese vermisst zu haben. Informationen von Dritten dagegen wurden im Non-Profit- und im Profit-Bereich etwas weniger wichtig genommen.

Administrative Vorbereitung

Bei der administrativen Vorbereitung wurden die Teilnehmer gebeten, die Unterstützung der entsendenden Organisation bei der Erledigung administrativer Aufgaben wie z.B. Umzugsmodalitäten, Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis usw. zu bewerten. Tabelle 7.2-5 stellt zunächst dar, als wie hilfreich die Teilnehmer die Vorbereitung insgesamt bezeichneten.

Vorbereitung durch Kontakte	Non-Profit	Profit
Organisation von administrativen Aufgaben (z.B. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, Steuern, Versicherungen etc.)	3,57	3,55

Tab. 7.2-5: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der administrativen Vorbereitung insgesamt (Non-Profit- & Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Abbildung 7-27 bestätigt den positiven Eindruck auch über die verschiedenen Entsendungszeitpunkte. Die Unterstützung im administrativen Bereich wurde von den meisten Untersuchungsteilnehmern im Non-Profit-Bereich als hilfreich oder zumindest eher hilfreich bezeichnet, am positivsten jedoch bei der Rückkehr wahrgenommen. Im Profit-Bereich zeigt sich dieser Trend noch verstärkt (Abb.7-28).

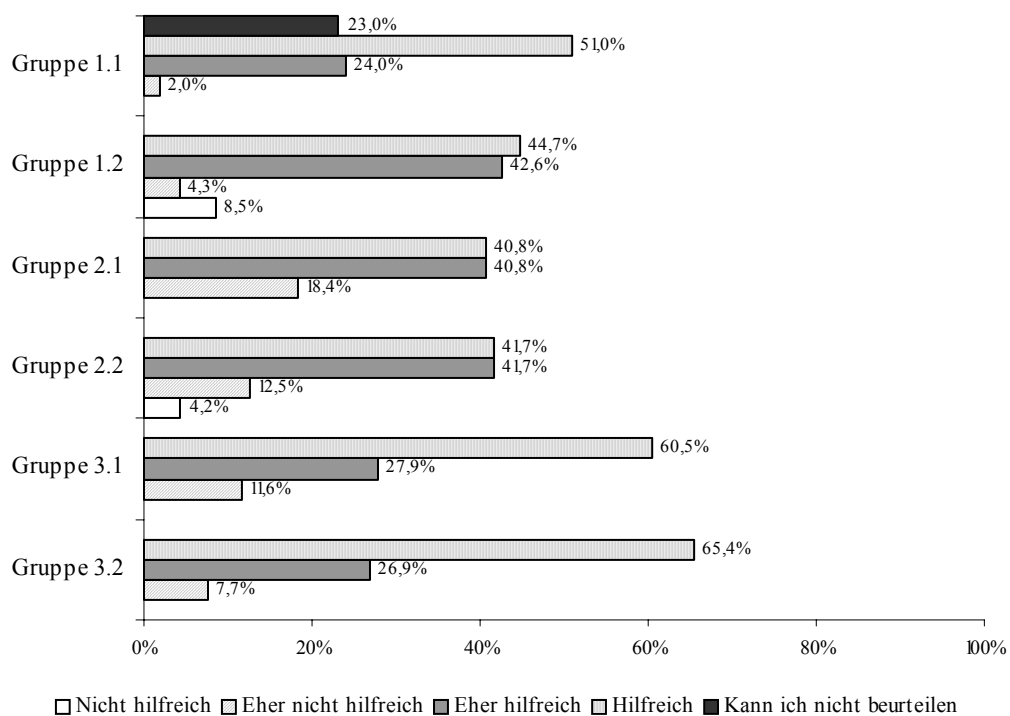


Abb. 7-27: Wie hilfreich war die Organisation von administrativen Aufgaben? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 100$; $n_{1,2} = 47$; $n_{2,1} = 49$; $n_{2,2} = 24$; $n_{3,1} = 43$; $n_{3,2} = 26$

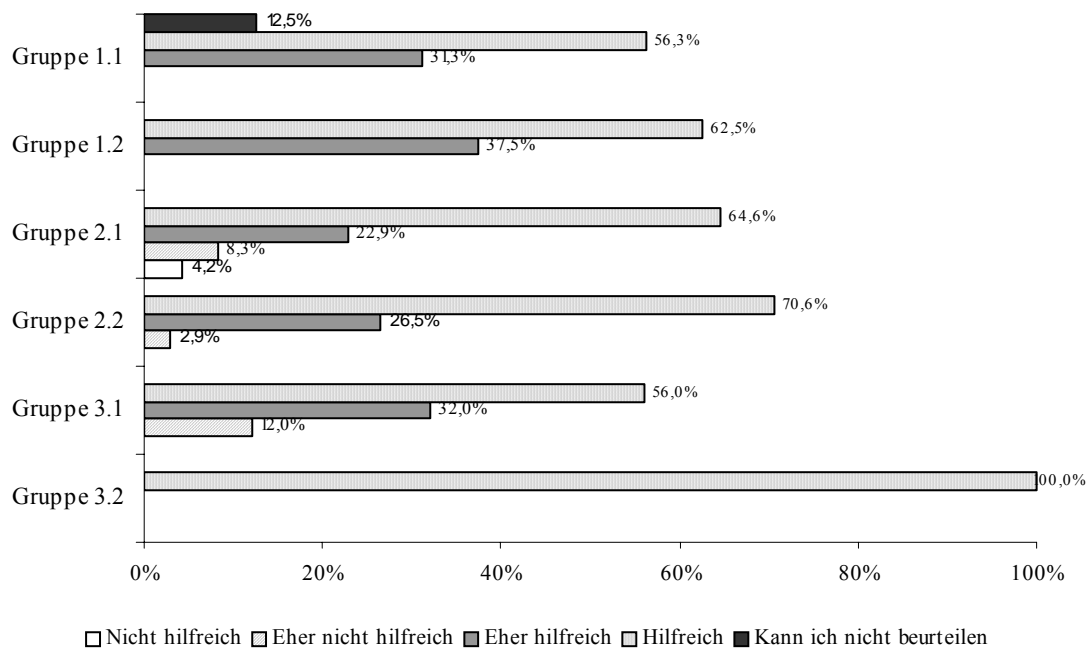


Abb. 7-28: Wie hilfreich war die Organisation von administrativen Aufgaben? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 48$; $n_{2,2} = 34$; $n_{3,1} = 25$; $n_{3,2} = 5$

Die Mehrzahl der Teilnehmer im Non-Profit-, verstärkt noch im Profit-Bereich wurde im administrativen Bereich unterstützt. Diejenigen, die keine Hilfe erfahren haben, erachteten sie in den allermeisten Fällen als notwendig (Non-Profit-Bereich: Gruppe 1.1: 50,0%, $n = 3$; Gruppe 1.2: 61,9%, $n = 13$; Gruppe 2.1: 54,5%, $n = 6$; Gruppe 2.2: 70,0%, $n = 7$; Gruppe 3.1: 55,6%, $n = 5$; Gruppe 3.2: 75,0%, $n = 3$; Profit-Bereich: Gruppe 1.2: 100,0%, $n = 1$; Gruppe 2.1: 100,0%, $n = 10$; Gruppe 2.2: 50,0%, $n = 1$; Gruppe 3.1: 100,0%, $n = 1$).

Berufliche Vorbereitung im Non-Profit-Bereich

Die Vorbereitung im beruflichen Bereich setzte sich aus drei Maßnahmen zusammen, deren wahrgenommene Qualität über den gesamten Entsendungszeitraum in Tabelle 7.2-6 dargestellt wird.

Berufliche Vorbereitung	Non-Profit
Berufliche Vorbereitung zur Übernahme der Aufgabe im Ausland	3,32
Beratung durch einen Mentor	3,38
Planung der Rückkehr nach Deutschland	3,50

Tab. 7.2-6: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung insgesamt (Non-Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Die ausführlichere Betrachtung nach den Entsendungszeitpunkten ergibt, dass die berufliche Vorbereitung vor der Ausreise von einem Teil der Expatriates (23,8%, n = 20) nicht beurteilt werden konnte, von 38,1% (n = 32) aber als hilfreich bezeichnet wurde (Abb. 7-29). Unmittelbar nach Beginn des Aufenthaltes reduzierte sich dieser Teil auf 26,3% (n = 10). Während des Verlaufs des Auslandsaufenthaltes wurde die berufliche Vorbereitung wieder positiver wahrgenommen (Gruppe 2.1: 51,4%, n = 19; Gruppe 2.2: 40,9%, n = 9); gegen Ende des Aufenthaltes schließlich nahm die wahrgenommene Unterstützung durch die berufliche Vorbereitung wieder ab, und nach der Rückkehr wurde sie von jeweils 42,9% als eher hilfreich bzw. eher nicht hilfreich bezeichnet (n = 6).

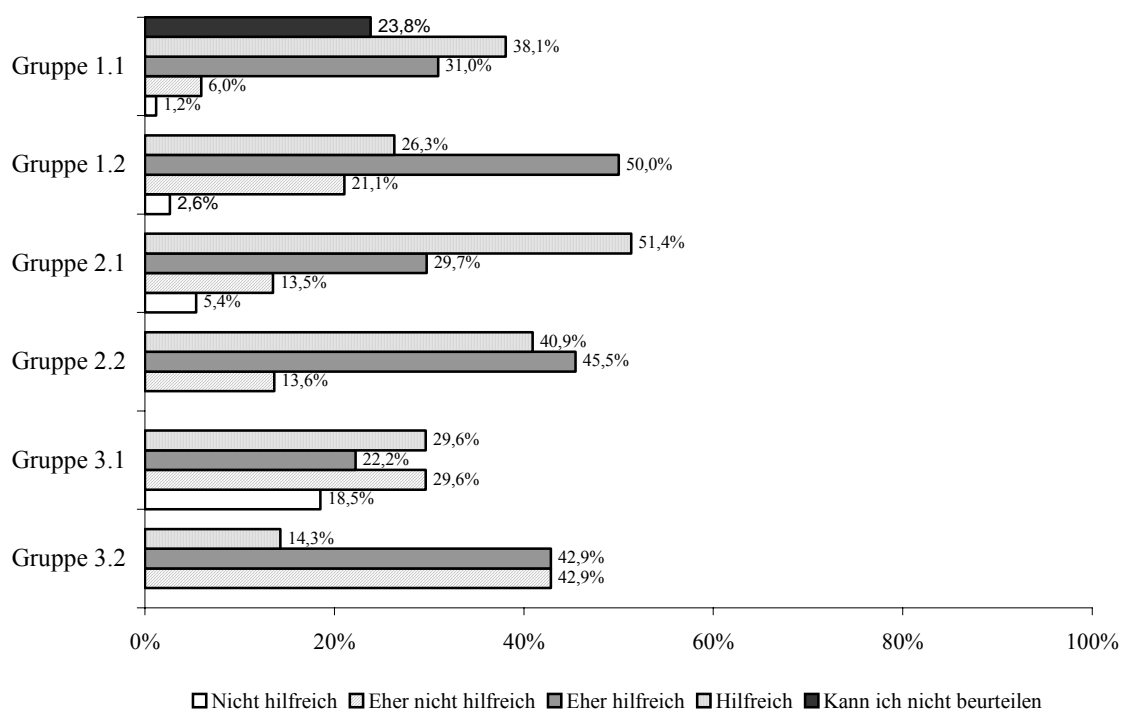


Abb. 7-29: Wie hilfreich war die berufliche Vorbereitung zur Übernahme von Aufgaben? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1.1} = 84$; $n_{1.2} = 38$; $n_{2.1} = 37$; $n_{2.2} = 22$; $n_{3.1} = 27$; $n_{3.2} = 14$

Wurden die Teilnehmer im beruflichen Bereich nicht unterstützt, fehlte ihnen diese Hilfe in der Regel, besonders im weiteren Verlauf des Aufenthaltes (Gruppe 1.1: 45,5%, n = 10; Gruppe 1.2: 60,0%, n = 18; Gruppe 2.1: 61,9%, n = 13; Gruppe 2.2: 83,3%, n = 10; Gruppe 3.1: 46,2%, n = 12; Gruppe 3.2: 43,8%, n = 7).

Die Beurteilung der Unterstützung durch einen Mentor fällt recht differenziert aus: Während vor Beginn der Entsendung der Mentor von 48,3% (n = 14) als hilfreich bezeichnet wurde,

fand ihn zu Beginn des Aufenthaltes die Mehrzahl der Teilnehmer (42,9%, n = 6) eher nicht hilfreich - dabei sollte er gerade in dieser Phase seine größte Unterstützungsfunktion zeigen. Die weiteren Urteile verteilen sich relativ gleichmäßig.

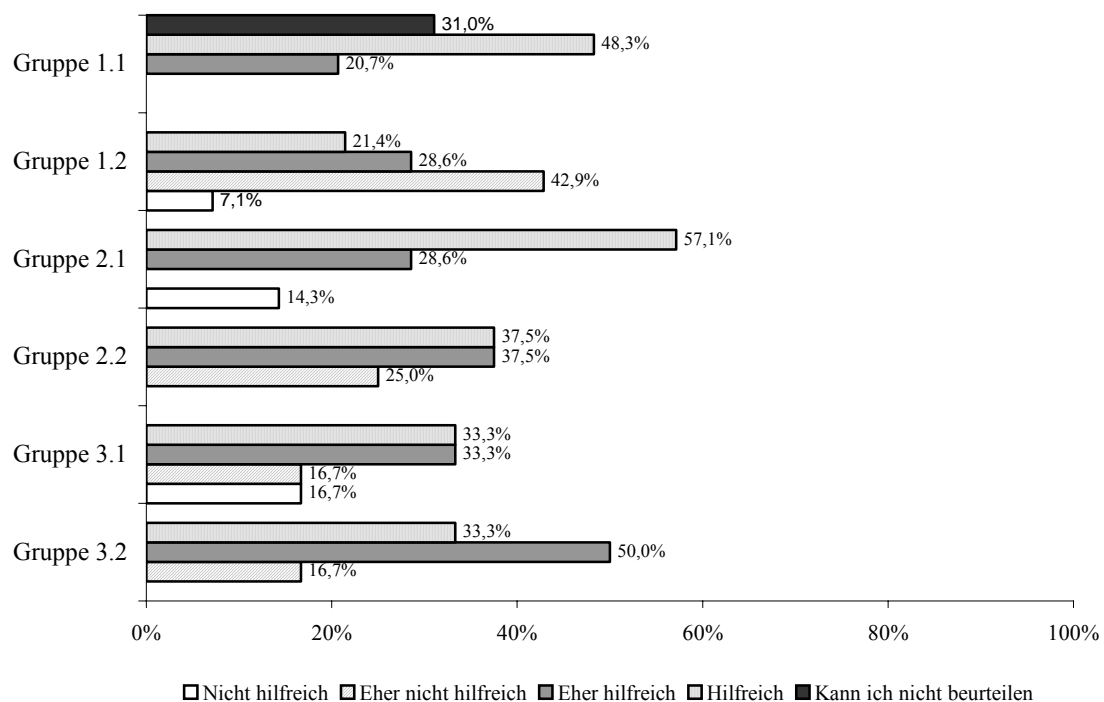


Abb. 7-30: Wie hilfreich war die Beratung durch einen Mentor? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; n_{1.1} = 29; n_{1.2} = 14; n_{2.1} = 14; n_{2.2} = 8; n_{3.1} = 12; n_{3.2} = 6

Wurde kein Mentor zur Verfügung gestellt, was bei den meisten Teilnehmern der Fall war, vermissten die meisten Teilnehmer seine Unterstützung vor allem zu Beginn der Entsendung (Gruppe 1.1: 60,5%, n = 46; Gruppe 1.2: 55,6%, n = 30; Gruppe 2.1: 47,7%, n = 21; Gruppe 2.2: 34,6%, n = 9; Gruppe 3.1: 55,2%, n = 16; Gruppe 3.2: 45,0%, n = 9).

Im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Rückkehr bestätigt sich die Annahme, dass deren unterstützende Wirkung vor der Entsendung noch nicht beurteilt werden kann - 50,9% (n = 28) der Teilnehmer enthielten sich hier eines Urteils (Abb. 7-31). In Gruppe 1.2 nach Beginn des Aufenthaltes wurde die Vorbereitung der Rückkehr von der Mehrzahl der Teilnehmer als eher nicht hilfreich wahrgenommen (46,2%, n = 6), in den Gruppen 2.1 und 2.2 von den meisten als eher hilfreich (50,0%, n = 8; 63,6%, n = 7) und erst gegen Ende des Aufenthaltes von der Mehrzahl der Teilnehmer als hilfreich (38,1%, n = 8). Nach der Rückkehr schließlich wurde die bereits vor dem Aufenthalt erfolgte Vorbereitung der Rückkehr von den meisten Teilnehmern als eher nicht hilfreich bezeichnet (45,5%, n = 5).

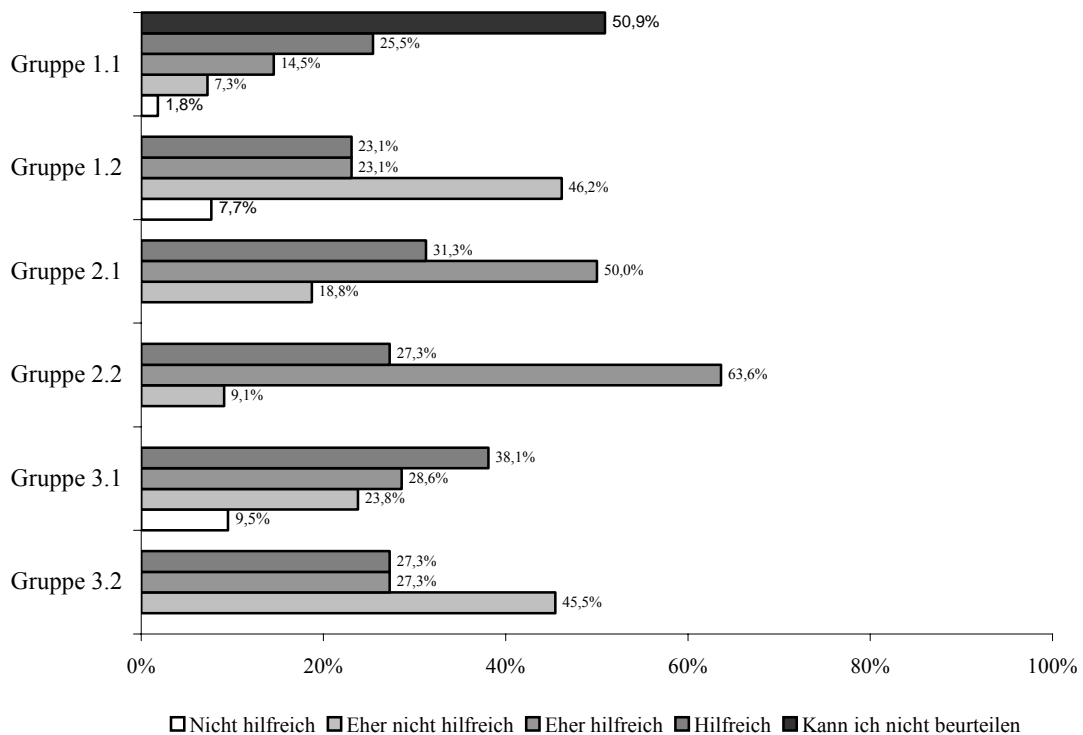


Abb. 7-31: Wie hilfreich war die Planung der Rückkehr nach Deutschland? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1.1} = 55$; $n_{1.2} = 13$; $n_{2.1} = 16$; $n_{2.2} = 11$; $n_{3.1} = 21$; $n_{3.2} = 11$

Wurden die Teilnehmer nicht von Beginn des Entsendungsprozesses an auf die Rückkehr vorbereitet, vermissten sie dies in der Regel unmittelbar nach ihrer Ausreise mehrheitlich (Gruppe 1.1: 31,4%, $n = 16$; Gruppe 1.2: 49,1%, $n = 27$; Gruppe 2.1: 46,5%, $n = 20$; Gruppe 2.2: 65,2%, $n = 15$; Gruppe 3.1: 54,8%, $n = 17$; Gruppe 3.2: 42,1%, $n = 8$).

Berufliche Vorbereitung im Profit-Bereich

Im Profit-Bereich zeigt sich, dass die berufliche Vorbereitung insgesamt als weniger hilfreich beurteilt wurde als im Non-Profit-Bereich, wengleich die Gesamturteile immer noch positiv ausfallen (Tab.7.2-7).

Berufliche Vorbereitung	Profit
Berufliche Vorbereitung zur Übernahme der Aufgabe im Ausland	3,04
Beratung durch einen Mentor	2,91
Planung der Rückkehr nach Deutschland	3,36

Tab. 7.2-7: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung insgesamt (Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Die Analyse der verschiedenen Entsendungszeitpunkte ergibt, dass vor allem in Gruppe 1.2 unmittelbar nach Beginn des Aufenthaltes die berufliche Vorbereitung als nicht hilfreich oder eher nicht hilfreich bezeichnet wurde. Einschränkend sei auf die geringe Stichprobengröße in

dieser Gruppe hingewiesen (Abb. 7-32). Während des Aufenthaltes wurde die berufliche Vorbereitung auf die Übernahme der Aufgabe mehrheitlich als eher hilfreich bezeichnet (Gruppe 2.1: 41,7%, n = 15; Gruppe 2.2: 66,7%, n = 14; Gruppe 3.1: n = 50,0%, n = 10). Expatriates, die keine berufliche Vorbereitung der entsendenden Organisation erhielten, gaben auch im Profit-Bereich an, dass ihnen eine solche Unterstützung gefehlt habe (Gruppe 1.2: 75,0%, n = 3; Gruppe 2.1: 81,8%, n = 18; Gruppe 2.2: 53,3%, n = 8; Gruppe 3.1: 50,0%, n = 3; Gruppe 3.2: 100,0%, n = 2).

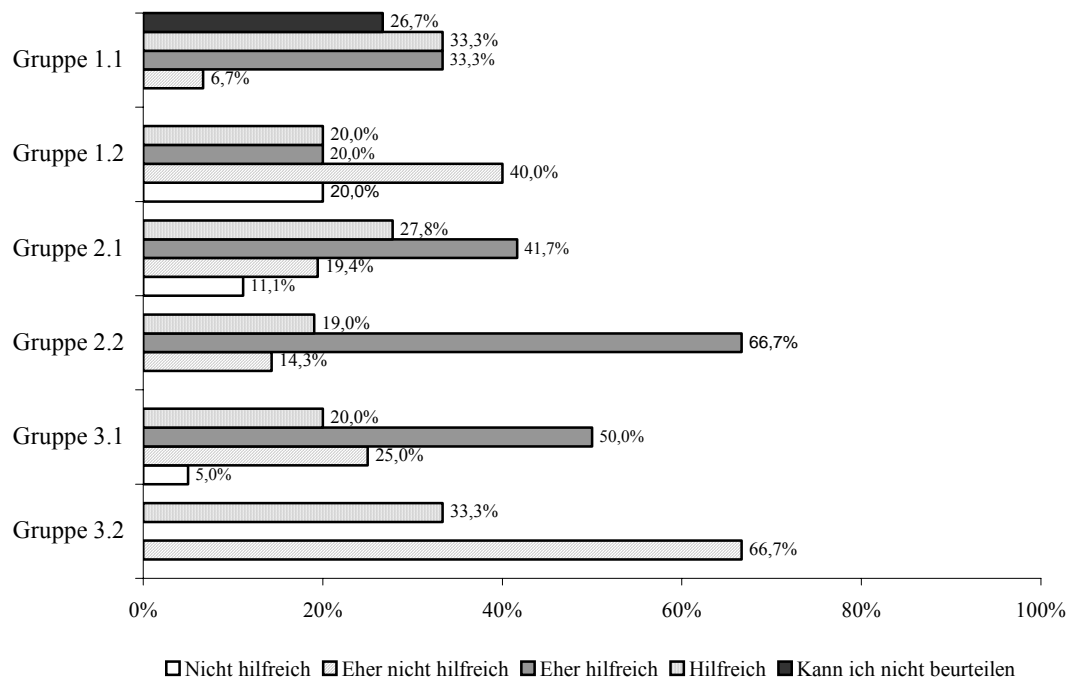


Abb. 7-32: Wie hilfreich war die berufliche Vorbereitung zur Übernahme von Aufgaben? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 15$; $n_{1,2} = 5$; $n_{2,1} = 36$; $n_{2,2} = 21$; $n_{3,1} = 20$; $n_{3,2} = 13$

Der Mentor wurde sowohl vor Beginn der Entsendung als auch in ihrem Verlauf (Gruppe 2.1, 2.2, 3.1) von den meisten Teilnehmern als eher hilfreich wahrgenommen (Abb. 7-33). Fehlte seine Unterstützung, wurde dies von den meisten Teilnehmern vermisst - vor allem nach der Rückkehr des Aufenthaltes wurde ein Mentor eindeutig als notwendig bezeichnet (Gruppe 1.1: 75,0%, n = 3; Gruppe 1.2: 60,0%, n = 3; Gruppe 2.1: 77,3%, n = 17; Gruppe 2.2: 66,7%, n = 8; Gruppe 3.1: 77,8%, n = 7; Gruppe 3.2: 100,0%, n = 5).

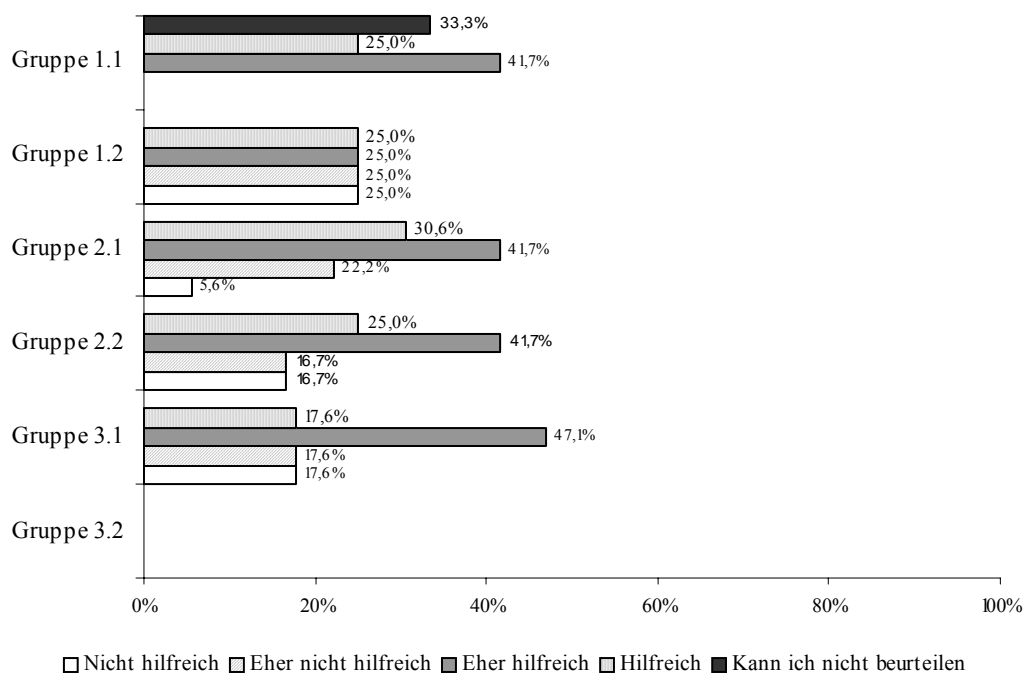


Abb. 7-33: Wie hilfreich war die Beratung durch einen Mentor? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 12$; $n_{1,2} = 4$; $n_{2,1} = 36$; $n_{2,2} = 24$; $n_{3,1} = 17$; $n_{3,2} = 0$

Die Planungen der Rückkehr zeigen kein konsistentes Muster. Vor Beginn des Aufenthaltes konnten die meisten Expatriates nicht beurteilen, ob die bisherigen Planungen zur Rückkehr hilfreich waren (61,5%, $n = 8$) (Abb. 7-34). In Gruppe 2.1 wurden sie vom größten Teil als hilfreich (34,8%, $n = 8$) oder eher hilfreich (39,1%, $n = 9$) wahrgenommen, in Gruppe 2.2 als überwiegend hilfreich (63,2%, $n = 12$). Gegen Ende des Aufenthaltes und nach der Rückkehr wurden die Maßnahmen zur Vorbereitung der Rückkehr wiederum von den meisten als eher hilfreich bezeichnet (41,2%, $n = 7$; 50,0%, $n = 2$).

Einheitlich vermisst wurde dagegen die Vorbereitung der Rückkehr von den Teilnehmern, die nicht vorbereitet wurden (Gruppe 1.1: 33,3%, $n = 1$; Gruppe 1.2: 75,0%, $n = 6$; Gruppe 2.1: 80,0%, $n = 28$; Gruppe 2.2: 70,6%, $n = 12$; Gruppe 3.1: 77,8%, $n = 7$; Gruppe 3.2: 100,0%, $n = 1$).

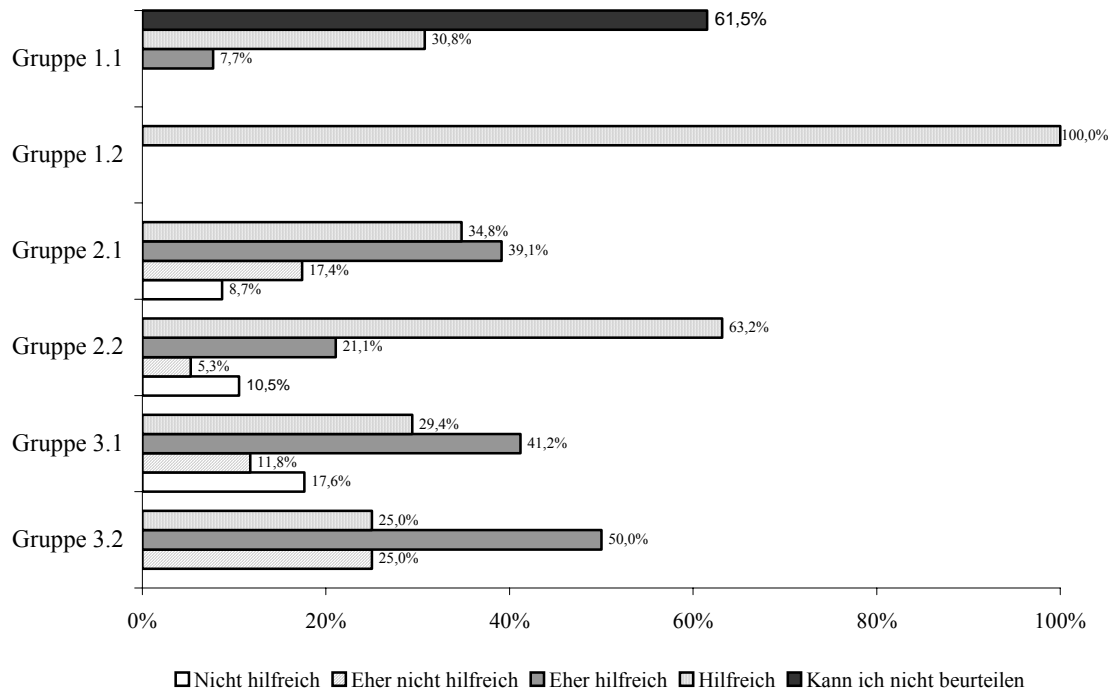


Abb. 7-34: Wie hilfreich war die Planung der Rückkehr nach Deutschland? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 13$; $n_{1,2} = 1$; $n_{2,1} = 23$; $n_{2,2} = 19$; $n_{3,1} = 17$; $n_{3,2} = 4$

Private Vorbereitung im Non-Profit-Bereich

Die Vorbereitungen der entsendenden Organisation im privaten Bereich betreffen zum einen die Organisation des privaten Umfelds, darüber hinaus auch - wenn jemand in einer festen Partnerschaft lebt - die Vorbereitung der Angehörigen auf den Auslandseinsatz. Tabelle 7.2-8 zeigt, wie diese Unterstützung insgesamt wahrgenommen wurde.

Private Vorbereitung	Non-Profit
Organisation des privaten Umfelds (Wohnung, Schule, Freizeit, etc.)	3,41
Vorbereitung der Angehörigen auf den Auslandseinsatz ¹⁷	3,42

Tab. 7.2-8: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der privaten Vorbereitung insgesamt (Non-Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Die differenzierte Betrachtung zeigt, dass wiederum vor Beginn der Entsendung viele Untersuchungsteilnehmer nicht beurteilen konnten, wie hilfreich sie die Unterstützung bei der Organisation des privaten Umfelds fanden (40,7%, $n = 37$) (Abb. 7-35). Wenngleich, abgesehen von denen, die die Vorbereitung nicht beurteilen konnten, vor allem vor der Entsendung und zu Beginn des Auslandsaufenthaltes die meisten Teilnehmer die Unterstützung als hilfreich bezeichneten (Gruppe 1.1: 29,7%, $n = 27$; Gruppe 1.2: 41,5%, $n =$

¹⁷ Diese Frage wurde nur dann gestellt, wenn der Teilnehmer angegeben hat, in einer festen Partnerschaft zu leben.

17; Gruppe 2.1: 40,0%, n = 16; Gruppe 2.2: 54,5%, n = 12), finden sich doch in fast allen Gruppen Teilnehmer, die die Unterstützung als nicht hilfreich empfanden (Gruppe 1.2: 7,3%, n = 3; Gruppe 2.2: 13,6%, n = 3; Gruppe 3.1: 13,2%, n = 5).

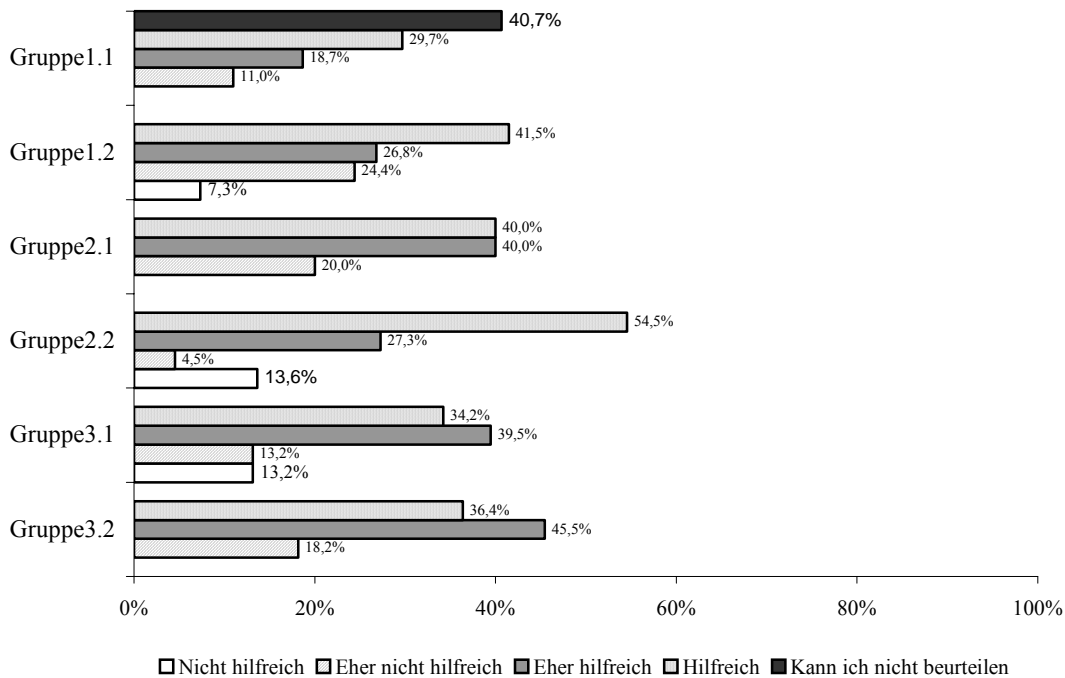


Abb. 7-35: Wie hilfreich war die Organisation des privaten Umfeldes? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1.1} = 91$; $n_{1.2} = 41$; $n_{2.1} = 40$; $n_{2.2} = 22$; $n_{3.1} = 38$; $n_{3.2} = 22$

Wurde keine Unterstützung angeboten, wurde dies vor allem während des Aufenthaltes vermisst, weniger davor und danach (Gruppe 1.1: 33,3%, n = 5; Gruppe 1.2: 65,4%, n = 17; Gruppe 2.1: 44,4%, n = 8; Gruppe 2.2: 58,3%, n = 7; Gruppe 3.1: 50,0%, n = 7; Gruppe 3.2: 37,5%, n = 3).

Die Unterstützung der Angehörigen wurde von den Teilnehmern im Non-Profit-Bereich zu allen Entsendungszeitpunkten als hilfreich oder eher hilfreich bezeichnet, in wenigen Fällen auch als (eher) nicht hilfreich (Abb. 7-36). Fehlte die Unterstützung, wurde sie mit zunehmender Dauer der Entsendung von immer mehr Teilnehmern vermisst, mit einer Ausnahme nach der Rückkehr (Gruppe 1.1: 40,0%, n = 4; Gruppe 1.2: 41,2%, n = 7; Gruppe 2.1: 50,0%, n = 5; Gruppe 2.2: 60,0%, n = 6; Gruppe 3.1: 75,0%, n = 6).

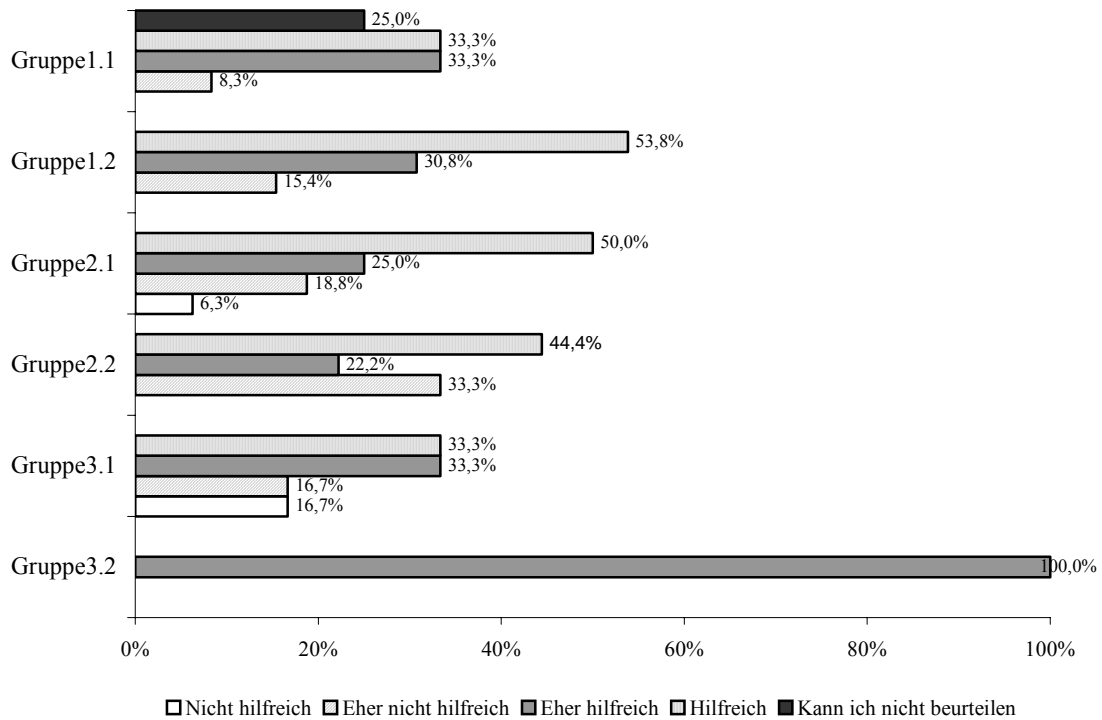


Abb. 7-36: Wie hilfreich war die Vorbereitung der Angehörigen? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 36$; $n_{1,2} = 13$; $n_{2,1} = 16$; $n_{2,2} = 9$; $n_{3,1} = 6$; $n_{3,2} = 3$

Private Vorbereitung im Profit-Bereich

Die Vorbereitung im privaten Bereich wurde ähnlich wahrgenommen wie im Non-Profit-Bereich und durchschnittlich recht positiv bewertet (Tab. 7.2-9).

Private Vorbereitung	Profit
Organisation des privaten Umfelds (Wohnung, Schule, Freizeit, etc.)	3,38
Vorbereitung der Angehörigen auf den Auslandseinsatz ¹⁸	3,34

Tab. 7.2-9: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der privaten Vorbereitung insgesamt (Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Im Verlauf der Entsendung wurde die Vorbereitung des privaten Umfelds zu allen Entsendungszeitpunkten von den meisten Untersuchungsteilnehmern als hilfreich bezeichnet (Abb. 7-37). Im Gegensatz zum Non-Profit-Bereich wurden hier auch in den meisten Fällen entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen getroffen - wenn allerdings keine Unterstützung im privaten Bereich erfolgte, wurde sie von den meisten Teilnehmern vermisst (Gruppe 1.2: 100,0%, $n = 1$; Gruppe 2.1: 71,4%, $n = 5$; Gruppe 3.1: 66,7%, $n = 2$).

¹⁸ Diese Frage wurde nur dann gestellt, wenn der Teilnehmer angegeben hat, in einer festen Partnerschaft zu leben.

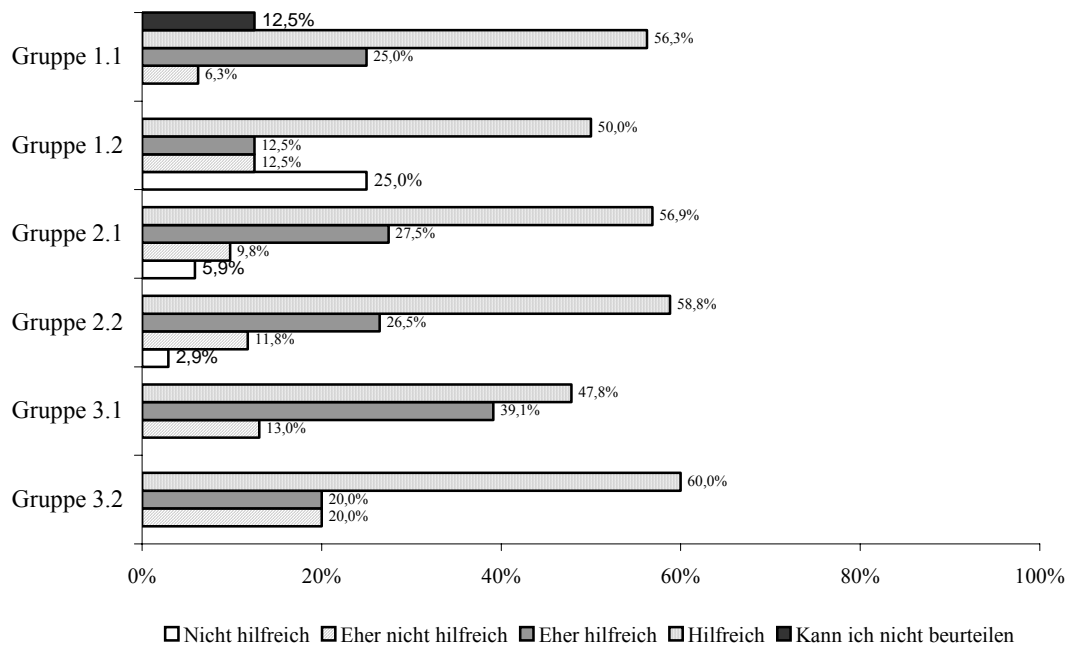


Abb. 7-37: Wie hilfreich war die Organisation des privaten Umfeldes? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 51$; $n_{2,2} = 34$; $n_{3,1} = 23$; $n_{3,2} = 5$

Die Vorbereitung der Angehörigen wurde unterschiedlich bewertet; allerdings zeigte sich kein Muster im Verlauf der Entsendung (Abb. 7-38). In jeder Gruppe wurde die Unterstützung von den meisten Teilnehmern als hilfreich bezeichnet, es fanden sich aber auch Teilnehmer, die die Unterstützung als (eher) nicht hilfreich empfanden, wie auch schon im Non-Profit-Bereich. Die Unterstützung der Angehörigen wurde demnach insgesamt eher als hilfreich oder eben nicht empfunden, unabhängig vom Zeitpunkt im Verlauf der Entsendung. Eine Unterstützung schien zudem in den meisten Fällen stattzufinden; wenn nicht, wurde sie von den meisten Teilnehmern vermisst (Gruppe 1.2: 100,0%, $n = 1$; Gruppe 2.1: 46,2%, $n = 6$; Gruppe 2.2: 62,5%, $n = 5$; Gruppe 3.1: 55,6%, $n = 5$; Gruppe 3.2: 100,0%, $n = 1$).

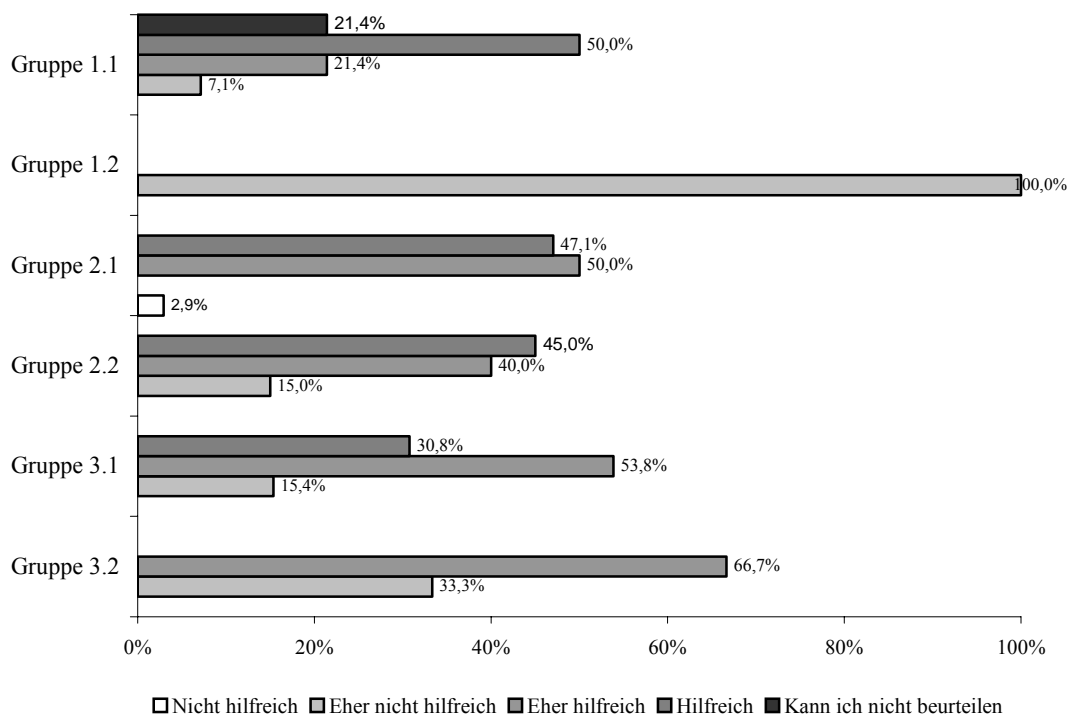


Abb. 7-38: Wie hilfreich war die Vorbereitung der Angehörigen? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 14$; $n_{1,2} = 1$; $n_{2,1} = 34$; $n_{2,2} = 20$; $n_{3,1} = 13$; $n_{3,2} = 3$

Vorbereitung durch Informationsmaterial

Als letztes Element der Vorbereitung wurden die Expatriates gebeten, das von der entsendenden Organisation verteilte Informationsmaterial zu beurteilen. Insgesamt wurde es im Non-Profit-Bereich als hilfreich bezeichnet; die Expatriates des Profit-Bereichs waren etwas weniger zufrieden (Tab.7.2-10).

Informationsmaterial	Non-Profit	Profit
Verteilung von Informationsmaterial	3,35	2,94

Tab. 7.2-10: Wie hilfreich war das Informationsmaterial insgesamt (Non-Profit- & Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Der detaillierte Blick auf die Entsendungszeitpunkte ergibt kein wesentlich differenziertes Bild: Von den meisten Teilnehmern im Non-Profit und Profit-Bereich wurde das Informationsmaterial entweder als hilfreich oder eher hilfreich bezeichnet. Die meisten Untersuchungsteilnehmer sind zudem mit Informationsmaterial versorgt worden, so dass auch die Betrachtung der Angaben derjenigen, die kein Material erhalten haben, keine weiteren Erkenntnisse bringt. Wurde kein Informationsmaterial verteilt, haben die meisten Teilnehmer es vermisst (Non-Profit-Bereich: Gruppe 1.2: 66,7%, $n = 2$; Gruppe 2.1: 50,0%, $n = 1$; Gruppe 2.2: 100,0%, $n = 2$; Gruppe 3.1: 100,0%, $n = 1$; Gruppe 3.2: 100,0%, $n = 2$; Profit-Bereich: Gruppe 1.2: 66,7%, $n = 2$; Gruppe 2.2: 100,0%, $n = 3$).

7.2.2 Betreuung während des Auslandsaufenthaltes

Im Anschluss an die Beurteilung der Vorbereitungsmaßnahmen wurde geprüft, wie die Maßnahmen zur Betreuung in den verschiedenen Abschnitten des Entsendungsverlaufs wahrgenommen werden. Diese Fragen wurden nur den Teilnehmern gestellt, die ihren Auslandsaufenthalt bereits angetreten hatten (ab Gruppe 1.2). Unterschieden wurden dabei Maßnahmen aus dem beruflichen Bereich von solchen aus dem privaten Bereich. Tabelle 7.2-11) stellt überblicksartig dar, welche Maßnahmen bewertet werden sollten.

Berufliche Betreuung
Kommunikation mit der entsendenden Organisation
Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten
Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerkes im Heimatland
Unterstützung bei der Vorbereitung der Rückkehr
Private Betreuung
Unterstützung bei der Eingewöhnung in das Gastland
Unterstützung bei der Erledigung administrativer Aufgaben (z.B. Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung, Anmeldeformalitäten etc.)
Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten
Unterstützung bei der Suche nach Unterbringungs-/Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder ¹⁹
Unterstützung bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit
Unterstützung für den Partner/die Partnerin ²⁰

Tab. 7.2-11: Betreuungsmaßnahmen während des Auslandsaufenthaltes

Im Folgenden werden die Ergebnisse zur Wahrnehmung der verschiedenen Maßnahmen dargestellt, wiederum im Mittelwert über die gesamte Entsendungszeit sowie differenziert nach den verschiedenen Zeitpunkten der Entsendung.

Berufliche Betreuung im Non-Profit-Bereich

Die Betreuung im beruflichen Bereich setzte sich aus verschiedenen Aspekten zusammen, die sowohl permanente Betreuungsangebote als auch gesonderte Unterstützung bei Schwierigkeiten abbilden. Tabelle 7.2-12 zeigt, als wie hilfreich die verschiedenen Maßnahmen im gesamten Entsendungsverlauf wahrgenommen wurden.

¹⁹ Diese Frage wurde nur den Teilnehmern mit Kindern gestellt, unabhängig davon, ob die Kinder den Auslandsaufenthalt begleiteten oder nicht.

²⁰ Diese Frage wurde nur den Teilnehmern mit Partner gestellt, unabhängig davon, ob die Partner den Auslandsaufenthalt begleiteten oder nicht.

Berufliche Betreuung	Non-Profit
Kommunikation mit der entsendenden Organisation	3,34
Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten	3,43
Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerkes im Heimatland	2,76
Unterstützung bei der Vorbereitung der Rückkehr	3,32

Tab. 7.2-12: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der beruflichen Betreuung insgesamt (Non-Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Die Kommunikation mit der entsendenden Organisation wurde zu allen Entsendungszeitpunkten von den meisten Teilnehmern als hilfreich oder zumindest eher hilfreich bezeichnet. Deutlich wird aus den Antworten der Teilnehmer, dass zudem nur sehr wenige Teilnehmer nicht oder nur kaum in Kommunikation mit der entsendenden Organisation standen. War dies der Fall, vermissten die meisten diese Form der Unterstützung (Gruppe 1.2: 75,0%, n = 6; Gruppe 2.1: 66,7%, n = 2; Gruppe 2.2: 100,0%, n = 6; Gruppe 3.1: 100,0%, n = 2). Leider lässt sich aus den Daten nicht ersehen, wie die entsendende Organisation die Kommunikation gestaltete und welche Maßnahmen als besonders hilfreich empfunden werden.

Wie hilfreich die Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten war, konnten in den Gruppen 1.2 und 2.1 mehrere Teilnehmer nicht beurteilen (17,5%, n = 7; 24,2%, n = 8) (Abb. 7-39). Jedoch wurde in jeder der befragten Gruppen diese Form der Unterstützung von der Mehrheit der Befragten als (eher) hilfreich wahrgenommen. In Gruppe 3.1 bezeichneten drei Teilnehmer (10,3%) die Unterstützung als nicht hilfreich.

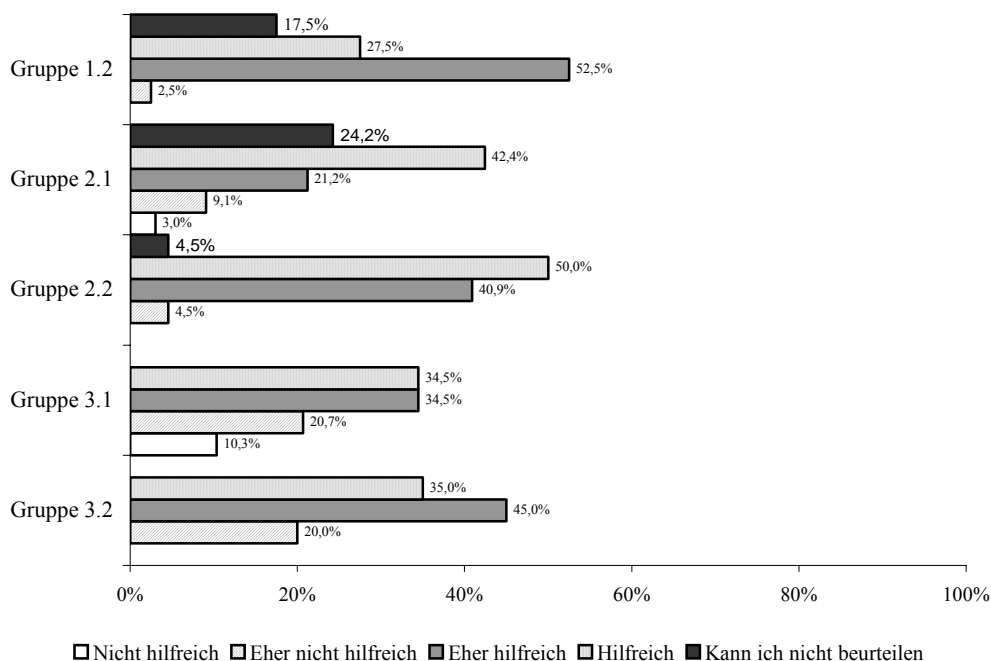


Abb. 7-39: Wie hilfreich war die Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1.2} = 40$; $n_{2.1} = 33$; $n_{2.2} = 22$; $n_{3.1} = 29$; $n_{3.2} = 20$

Die Teilnehmer, die bei beruflichen Schwierigkeiten nicht unterstützt wurden, vermissten die Unterstützung größtenteils (Gruppe 1.2: 65,0%, $n = 13$; Gruppe 2.1: 100,0%, $n = 13$; Gruppe 2.2: 88,9%, $n = 8$; Gruppe 3.1: 76,9%, $n = 10$; Gruppe 3.2: 40,0%, $n = 4$). Auch die Anzahl derjenigen, die angaben, dass sie (mehr) Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten benötigt hätten, ist insgesamt recht hoch.

Bei der Unterstützung der entsendenden Organisation bei der Aufrechterhaltung des Netzwerks in der Heimat fällt auf, dass die Teilnehmer diese Unterstützung in den Gruppen 1.2 (hilfreich: 33,3%, $n = 3$; eher hilfreich: 55,6%, $n = 5$) und 2.1 (hilfreich: 25,0%, $n = 1$; eher hilfreich: 75,0%, $n = 3$) überwiegend als hilfreich oder eher hilfreich bezeichneten, gegen Ende des Aufenthaltes sich aber Urteile mehrten, nach denen die Unterstützung nicht hilfreich war (Gruppe 2.2: 20,0%, $n = 1$; Gruppe 3.1: 36,4%, $n = 6$; Gruppe 3.2: 36,4%, $n = 4$) (Abb. 7-40).

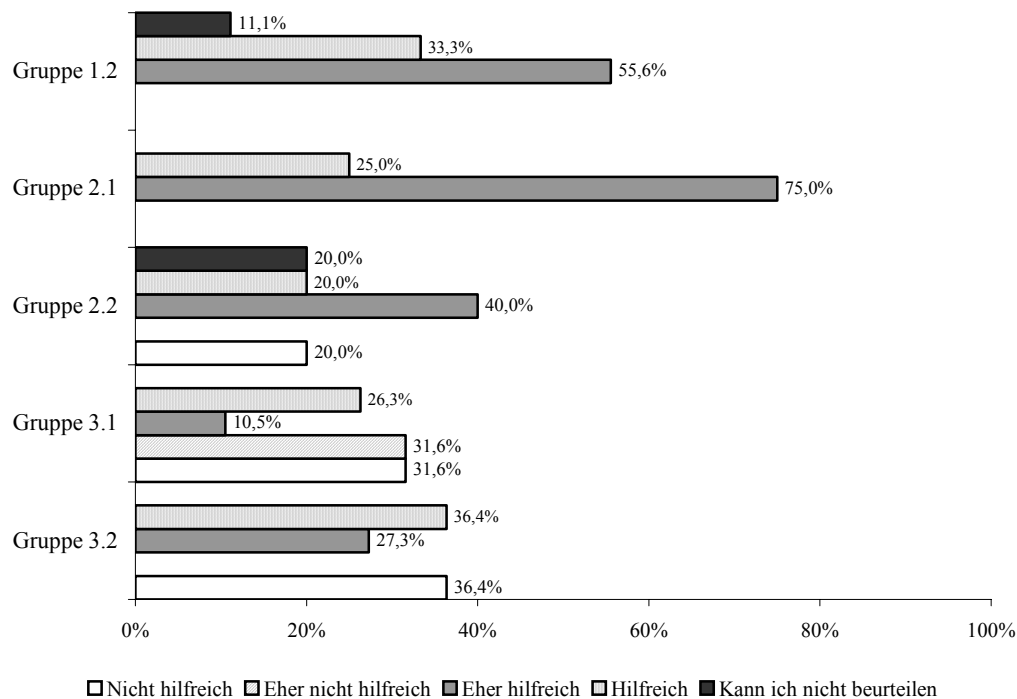


Abb. 7-40: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung meines Netzwerkes im Heimatland? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 9$; $n_{2,1} = 4$; $n_{2,2} = 5$; $n_{3,1} = 19$; $n_{3,2} = 11$

Einschränkend muss auf die geringe Anzahl der Teilnehmer hingewiesen werden, die überhaupt bei der Aufrechterhaltung des Netzwerkes im Heimatland unterstützt wurden. Zudem haben diejenigen, die nicht unterstützt wurden, die Unterstützung nur in den wenigsten Fällen vermisst (Gruppe 1.2: 22,0%, $n = 11$; Gruppe 2.1: 13,7%, $n = 7$; Gruppe 2.2: 6,9%, $n = 2$; Gruppe 3.1: 21,7%, $n = 5$; Gruppe 3.2: 10,5%, $n = 2$).

Die Unterstützung bei der Vorbereitung der Rückkehr schließlich wurde von den meisten Teilnehmern positiv bewertet. Vor allem zu Beginn des Aufenthaltes gaben aber auch viele an, die Unterstützungsleistung der entsendenden Organisation nicht bewerten zu können (Gruppe 1.2: 50,0%, $n = 5$; Gruppe 2.1: 19,0%, $n = 4$; Gruppe 2.2: 12,5%, $n = 2$) (Abb. 7-41). In Gruppe 3.2 wurde die Unterstützung zudem von drei Personen (20,0%) als nicht hilfreich wahrgenommen.

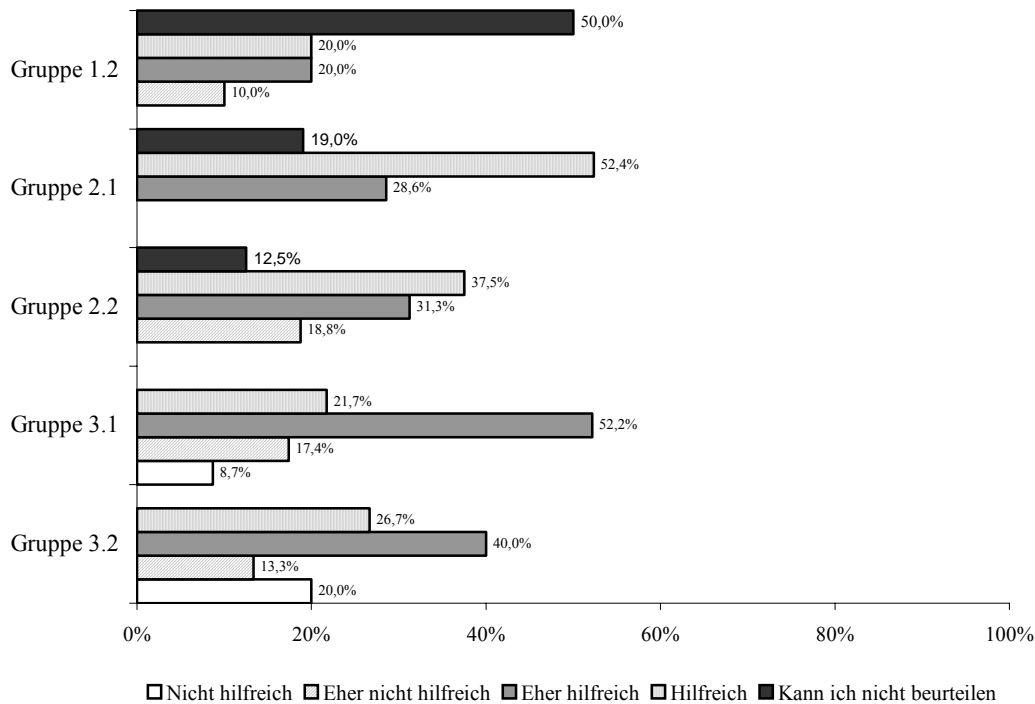


Abb. 7-41: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Vorbereitung meiner Rückkehr? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 10$; $n_{2,1} = 21$; $n_{2,2} = 16$; $n_{3,1} = 23$; $n_{3,2} = 15$

Entfiel dagegen die Unterstützung bei der Vorbereitung, wurde sie von den meisten Teilnehmern vermisst (Gruppe 1.2: 61,1%, $n = 22$; Gruppe 2.1: 73,3%, $n = 11$; Gruppe 2.2: 84,6%, $n = 11$; Gruppe 3.1: 72,2%, $n = 13$; Gruppe 3.2: 46,7%, $n = 7$).

Berufliche Betreuung im Profit-Bereich

In Tabelle 7.2-13 sind die Urteile über die berufliche Betreuung der Teilnehmer aus dem Profit-Bereich dargestellt. Insgesamt fällt auf, dass die Urteile konsistent und positiv sind. Wie schon im Non-Profit-Bereich wurde allerdings die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerkes im Vergleich zu den anderen Maßnahmen negativer beurteilt.

Berufliche Betreuung	Profit
Kommunikation mit der entsendenden Organisation	3,39
Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten	3,35
Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerkes im Heimatland	2,97
Unterstützung bei der Vorbereitung der Rückkehr	3,38

Tab. 7.2-13: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der beruflichen Betreuung insgesamt (Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Die differenzierte Betrachtung der Unterstützung bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation zeigt, dass wie schon beim Non-Profit-Bereich die Teilnehmer in den meisten Fällen unterstützt wurden, sie darüber hinaus die Unterstützung in den meisten Fällen als hilfreich oder eher hilfreich empfanden und - wurden sie nicht unterstützt - die Kommunikation mit der entsendenden Organisation größtenteils vermissten (Gruppe 1.2: 100,0%, n = 3; Gruppe 2.1: 87,5%, n = 7; Gruppe 2.2: 71,4%, n = 5; Gruppe 3.1: 80,0%, n = 4).

Auch bei der Betrachtung der Angaben zur Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen den einzelnen Entsendungszeitpunkten. Die meisten Teilnehmer wurden bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt und empfanden den Beitrag der entsendenden Organisation als eher hilfreich oder hilfreich. Wiederum ist die Anzahl derjenigen, die nicht unterstützt wurden, eine Unterstützung aber vermissten, recht hoch (Gruppe 1.2: 100,0%, n = 1; Gruppe 2.1: 76,9%, n = 10; Gruppe 2.2: 90,9%, n = 10; Gruppe 3.1: 100,0%, n = 7).

Wie im Non-Profit-Bereich wurden auch im Profit-Bereich nur relativ wenige Teilnehmer bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerks im Heimatland unterstützt. Anders als im Non-Profit-Bereich wurde die Unterstützung aber durchgängig von den meisten Teilnehmern als eher hilfreich oder hilfreich erlebt (Abb.7-42). Von denen, die nicht unterstützt wurden, vermisste aber auch ein Großteil eine solche Hilfe (Gruppe 1.2: 20,0%, n = 1; Gruppe 2.1: 55,9%, n = 19; Gruppe 2.2: 60,9%, n = 14; Gruppe 3.1: 71,4%, n = 5; Gruppe 3.2: 100,0%, n = 1).

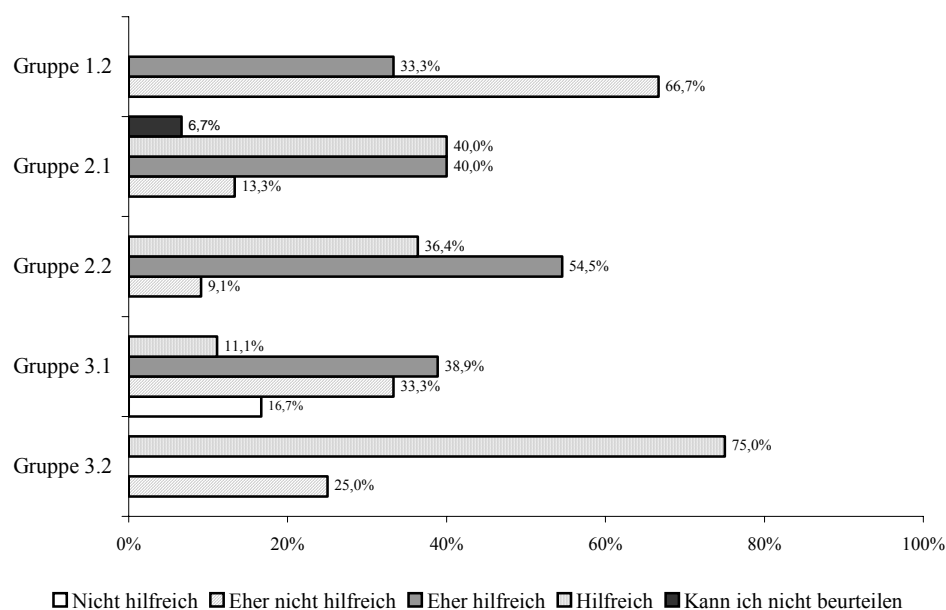


Abb. 7-42: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung meines Netzwerkes im Heimatland? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 3$; $n_{2,1} = 15$; $n_{2,2} = 11$; $n_{3,1} = 18$; $n_{3,2} = 4$

Die Unterstützung bei der Vorbereitung der Rückkehr schließlich wurde weitgehend positiv wahrgenommen; nur in Gruppe 3.1 kurz vor der Ausreise aus dem Gastland finden sich einige negative Nennungen (eher nicht hilfreich: 36,8%, n = 7; nicht hilfreich: 15,8%, n = 3), die auch in der Non-Profit-Gruppe auftraten (Abb. 7-43). Diese Urteile können aber als recht bedeutsame Kritik interpretiert werden, schließlich kommt es gerade zu diesem Zeitpunkt auf eine gute Vorbereitung der Rückkehr an. Wurde die Rückkehr während der Entsendung nicht vorbereitet, waren nahezu alle Teilnehmer der Ansicht, dass dies notwendig gewesen wäre (Gruppe 1.2: 100,0%, n = 1; Gruppe 2.1: 81,8%, n = 9; Gruppe 2.2: 100,0%, n = 9; Gruppe 3.1: 100,0%, n = 6).

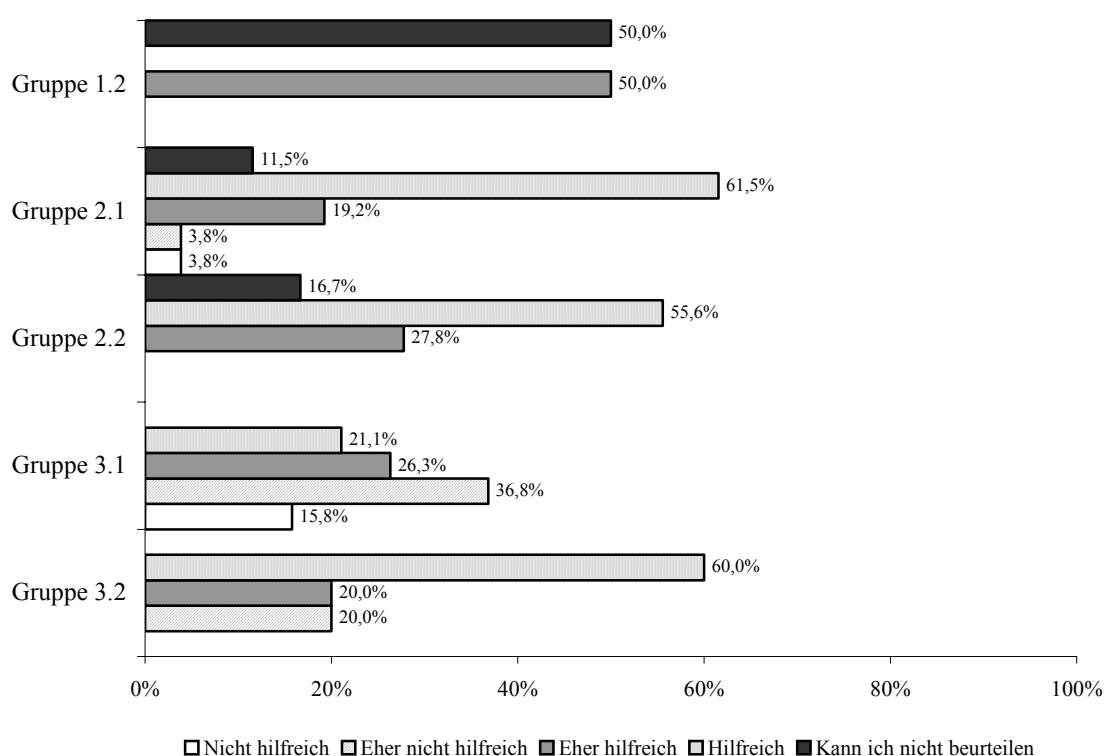


Abb. 7-43: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Vorbereitung meiner Rückkehr? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1.2} = 2$; $n_{2.1} = 26$; $n_{2.2} = 18$; $n_{3.1} = 19$; $n_{3.2} = 5$

Private Betreuung im Non-Profit-Bereich

Bei der Betreuung im privaten Bereich wurden verschiedene Maßnahmen betrachtet: Die Unterstützung bei der Eingewöhnung in das Gastland sowie bei der Erledigung administrativer Aufgaben sind in der Regel vor allem zu Beginn des Aufenthaltes relevante Betreuungsansätze der entsendenden Organisation, ähnlich wie die Suche nach einer guten Schule oder einem Kindergarten für die mitausreisenden Kinder sowie die Suche nach einer geeigneten Wohnung. Die Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten und die Unterstützung des Partners dagegen können im gesamten Entsendungszeitraum immer wieder aktuell

benötigt werden. In Tabelle 7.2-14 ist dargestellt, als wie hilfreich die Untersuchungsteilnehmer des Non-Profit-Bereichs die Unterstützung der entsendenden Organisation insgesamt wahrgenommen haben.

Private Betreuung	
Unterstützung bei der Eingewöhnung in das Gastland	3,37
Unterstützung bei der Erledigung administrativer Aufgaben (z.B. Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung, Anmeldeformalitäten etc.)	3,64
Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten	3,42
Unterstützung bei der Suche nach Unterbringungs- /Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder	3,56
Unterstützung bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit	3,35
Unterstützung für des Partner/der Partnerin	3,51

Tab. 7.2-14: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der privaten Betreuung insgesamt (Non-Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Die Analyse der differenzierten Teilnehmerurteile zeigt, dass die Teilnehmer zu allen Entsendungszeitpunkten die Leistungen der entsendenden Organisation im privaten Bereich als hilfreich, zumindest aber als eher hilfreich wahrnahmen. Nur in Einzelfällen wurden die Hilfsangebote negativ beurteilt. Besonders hilfreich zu allen Entsendungszeitpunkten wurden die Aktivitäten der entsendenden Organisation im administrativen Bereich empfunden. Etwas unterschiedlicher ausfallende Urteile fanden sich bei der Suche nach Schulmöglichkeiten für die mitausgereisten Kinder; allerdings wurden hier auch nur sehr wenige Eltern unterstützt.

Interessant ist, dass bei der Frage nach der Unterstützung bei der Eingewöhnung in das Gastland die Teilnehmer, die nicht unterstützt wurden, zu Beginn der Entsendung (Gruppe 1.2) mehrheitlich angaben, Maßnahmen der entsendenden Organisation in diesem Bereich seien nicht erforderlich (Maßnahmen vermisst: 38,5%, n = 10; Maßnahmen nicht vermisst: 53,8%, n = 14), im weiteren Verlauf des Auslandsaufenthaltes dagegen die Mehrheit der Ansicht war, die entsendende Organisation solle unterstützende Maßnahmen ergreifen (Gruppe 2.1: 61,5%, n = 8; Gruppe 2.2: 66,7%, n = 6; Gruppe 3.1: 62,5%, n = 5). Bei der administrativen Unterstützung dagegen sind konstant über alle Entsendungszeitpunkte nahezu alle Teilnehmer, deren Organisation ihnen nicht bei administrativen Anforderungen zur Seite stand, der Ansicht, dies wäre notwendig gewesen (Gruppe 1.2: 70,0%, n = 7; Gruppe 2.1: 50,0%, n = 2; Gruppe 2.2: 100,0%, n = 4; Gruppe 3.1: 100,0%, n = 2; Gruppe 3.2: 66,7%, n = 4).

Bei privaten Schwierigkeiten wurden nur relativ wenige Teilnehmer unterstützt, bot die entsendende Organisation aber Hilfe an, wurde dies zu allen Entsendungszeitpunkten als hilfreich oder eher hilfreich empfunden. Die meisten Teilnehmer, die nicht unterstützt wurden, waren der Ansicht, dass eine Berücksichtigung dieser Schwierigkeiten durch die

entsendende Organisation nicht notwendig sei (Gruppe 1.2: 61,3%, n = 19; Gruppe 2.1: 57,7%, n = 15; Gruppe 2.2: 64,7%, n = 11; Gruppe 3.1: 57,7%, n = 15; Gruppe 3.2: 57,1%, n = 8). Bei der Unterstützung der Kinder waren sich die Teilnehmer weniger einig (Gruppe 1.2: Unterstützung erforderlich: 80,0%, n = 4; Unterstützung nicht erforderlich: 20,0%, n = 1; Gruppe 2.1: Unterstützung erforderlich: 33,3%, n = 2; Unterstützung nicht erforderlich: 66,7%, n = 4; Gruppe 2.2: Unterstützung erforderlich: 60,0%, n = 3; Unterstützung nicht erforderlich: 20,0%, n = 1; Gruppe 3.1: Unterstützung erforderlich: 100,0%, n = 5; Gruppe 3.2: Unterstützung nicht erforderlich: 100,0%, n = 1).

Die Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Wohnung wurde von den meisten Teilnehmern zu allen Entsendungszeitpunkten als hilfreich oder eher hilfreich bezeichnet; die Teilnehmer, die nicht unterstützt wurden, fanden ein Angebot der entsendenden Organisation in diesem Bereich wichtig (Gruppe 1.2: 57,6%, n = 19; Gruppe 2.1: 64,7%, n = 11; Gruppe 2.2: 78,6%, n = 11; Gruppe 3.1: 64,3%, n = 9; Gruppe 3.2: 58,3%, n = 7). Entsprechende Bewertungen finden sich auch bei der Unterstützung des Partners (Gruppe 2.1: 57,1%, n = 8; Gruppe 2.2: 58,3%, n = 7; Gruppe 3.1: 44,4%, n = 4; Gruppe 3.2: 50,0%, n = 1).

Private Betreuung im Profit-Bereich

Bei den Maßnahmen zur Betreuung in den privaten Aspekten des Auslandsaufenthaltes wurde anders als bei den Teilnehmern des Non-Profit-Bereichs die Unterstützung bei der Suche nach einer Wohnmöglichkeit mit der Unterstützung bei der Suche nach Unterbringungsmöglichkeiten für die Kinder (Schule etc.) gemeinsam in einer Frage abgebildet. Tabelle 7.2-15 zeigt, als wie hilfreich die Teilnehmer des Profit-Bereichs die verschiedenen Unterstützungsmaßnahmen insgesamt wahrgenommen haben.

Private Betreuung	
Unterstützung bei der Eingewöhnung in das Gastland	3,21
Unterstützung bei der Erledigung administrativer Aufgaben (z.B. Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung, Anmeldeformalitäten etc.)	3,72
Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten	3,26
Unterstützung bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit und Organisation des Alltags	3,37
Unterstützung für den Partner/die Partnerin	3,57

Tab. 7.2-15: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der privaten Betreuung insgesamt (Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Die Betrachtung der nach Entsendungszeitpunkt differenzierten Urteile ergibt, dass wie schon im Non-Profit-Bereich die Unterstützung bei der Eingewöhnung ins Gastland zu allen Entsendungszeitpunkten gleichermaßen als eher hilfreich oder hilfreich empfunden wurde. Bei denen, die nicht unterstützt wurden, ist in Gruppe 1.2 vor Beginn des

Auslandsaufenthaltes die Mehrzahl der Teilnehmer der Ansicht, eine Unterstützung wäre erforderlich gewesen (66,7%, n = 4), während im Anschluss eine Unterstützung nicht mehr als notwendig erachtet wurde (Gruppe 2.1: 48,3%, n = 14; Gruppe 2.2: 52,2%, n = 12; Gruppe 3.1: 50,0%, n = 5).

Die Unterstützung im administrativen Bereich erfolgte in den meisten Fällen, wurde weitgehend als hilfreich erlebt und von den wenigen Teilnehmern, die nicht unterstützt wurden, vermisst (Gruppe 1.2: 100,0%, n = 2; Gruppe 2.1: 80,0%, n = 4; Gruppe 2.2: 100,0%, n = 5; Gruppe 3.1: 75,0%, n = 3).

Bei privaten Schwierigkeiten wurden die wenigsten Teilnehmer unterstützt. Maßnahmen der entsendenden Organisation in diesem Bereich wurden aber dann als hilfreich oder eher hilfreich bezeichnet. Ca. die Hälfte der Teilnehmer im Profit-Bereich war darüber hinaus zu allen Entsendungszeitpunkten der Ansicht, eine solche Unterstützung sei nicht erforderlich (Gruppe 1.2: 50,0%, n = 2; Gruppe 2.1: 45,5%, n = 10; Gruppe 2.2: 50,0%, n = 8; Gruppe 3.1: 50,0%, n = 7; Gruppe 3.2: 25,0%, n = 1).

Eine ähnliche Datenlage zeigt sich auch bei der Suche nach einer geeigneten Wohnmöglichkeit und der Organisation des privaten Umfelds mit Familie: Die meisten Teilnehmer fanden eine Unterstützung der entsendenden Organisation hilfreich oder eher hilfreich. Diejenigen, die nicht unterstützt wurden, waren allerdings mehrheitlich der Ansicht, eine solche Hilfe sei notwendig (Gruppe 2.1: 100,0%, n = 3; Gruppe 2.2: 50,0%, n = 1; Gruppe 3.1: 75,0%, n = 3).

Schließlich bringt auch die differenziertere Betrachtung der Urteile der Untersuchungsteilnehmer zur Unterstützung ihrer Partner keine genaueren Angaben: Zu allen Entsendungszeitpunkten wurden die Maßnahmen der entsendenden Organisation von den meisten Teilnehmern als hilfreich oder eher hilfreich bezeichnet und - wurden die Partner nicht unterstützt - als fehlend wahrgenommen (Gruppe 1.2: 100,0%, n = 2; Gruppe 2.1: 68,8%, n = 11; Gruppe 2.2: 66,7%, n = 10; Gruppe 3.1: 72,7%, n = 8; Gruppe 3.2: 100,0%, n = 1).

7.2.3 Betreuung während der Rückkehr

Die Maßnahmen, die bei der Betreuung während der Rückkehr ergriffen wurden, wurden in einem letzten Schritt bewertet. Unterschieden wurden wiederum Maßnahmen aus dem privaten und dem beruflichen Bereich (Tab.7.2-16). Die Fragen zu diesem Bereich wurden nur den Teilnehmern gestellt, die sich bereits mit der Rückkehr befassten (Gruppe 3).

Berufliche Betreuung
Suche nach einer neuen beruflichen Aufgabe nach Beendigung des Einsatzes
Nutzung der im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen, Nutzung des Wissens
Weitergabe des im Ausland erworbenen Wissens an nachfolgende Expatriates
Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes
Private Betreuung
Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung
Unterstützung bei Schwierigkeiten meiner Angehörigen ²¹
Unterstützung bei der Eingewöhnung in eine neue Stadt ²²

Tab. 7.2-16: Betreuungsmaßnahmen während der Rückkehr

Berufliche Betreuung bei der Rückkehr im Non-Profit-Bereich

Die Maßnahmen zur Unterstützung der Rückkehr im beruflichen Bereich befassen sich mit der Nutzung der im Ausland erworbenen Fähigkeiten und der Weitergabe des Wissens. Darüber hinaus werden die Suche nach einer neuen geeigneten beruflichen Aufgabe und die Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes thematisiert. Die Suche nach einer neuen Aufgabe gewinnt vor allem im Non-Profit-Bereich an Bedeutung, haben die zurückgekehrten Entwicklungshelfer häufig doch im Gegensatz zur Expatriates der Wirtschaft häufig keine Rückkehrgarantie. Tabelle 7.2-17 stellt zunächst dar, als wie hilfreich die Maßnahmen zur Vorbereitung der Rückkehr im beruflichen Bereich insgesamt von den Untersuchungsteilnehmern des Non-Profit-Bereichs wahrgenommen wurden.

Berufliche Betreuung	
Suche nach einer neuen beruflichen Aufgabe nach Beendigung des Einsatzes	2,22
Nutzung der im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen, Nutzung des Wissens	2,61
Weitergabe des im Ausland erworbenen Wissens an nachfolgende Expatriates	2,13
Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes	2,70

Tab. 7.2-17: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der Vorbereitung der Rückkehr im beruflichen Bereich insgesamt (Non-Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Deutlich sichtbar wird bereits aus den angegebenen Mittelwerten, dass die Rückkehrmaßnahmen insgesamt als weniger hilfreich wahrgenommen wurden als die übrigen Unterstützungsmaßnahmen. Festhalten ist aber, dass die Anzahl der in die Analyse eingegangenen Antworten deutlich geringer ist - zum einen umfasst vor allem Gruppe 3.2 nur

²¹ Diese Frage wurde nur den Teilnehmern mit Partner gestellt, unabhängig davon, ob die Partner den Auslandsaufenthalt begleiteten oder nicht.

²² Diese Frage wurde nur den Teilnehmern gestellt, die nach dem Auslandsaufenthalt nicht in die Stadt zurückkehrten, in der sie vor der Entsendung gelebt hatten.

sehr wenige *Teilnehmer*, zum anderen war die Anzahl derjenigen, die von der entsendenden Organisation bei der Rückkehr *unterstützt wurden*, geringer als bei den zuvor beschriebenen Maßnahmen der Vorbereitung und Betreuung. Abbildung 7-44 zeigt die Verteilung der Antworten zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten gegen Ende des Gastlandaufenthaltes (Gruppe 3.1) und nach der Rückkehr ins Heimatland (Gruppe 3.2).

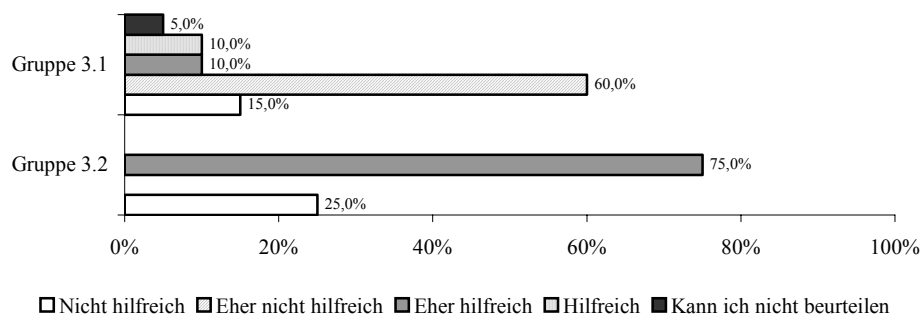


Abb. 7-44: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen beruflichen Aufgabe nach Beendigung des Einsatz? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{3.1} = 20$; $n_{3.2} = 4$

Wurden die Untersuchungsteilnehmer bei der Suche nach einer angemessenen Aufgabe nicht unterstützt, hielten in Gruppe 3.1 54,5% ($n = 12$) dies für erforderlich, nach der Rückkehr nur noch 25,0% ($n = 1$).

Die Unterstützung bei der Nutzung des Wissens wurde nach der Rückkehr von den Entsendungsteilnehmern deutlich positiver beurteilt (Abb.7-45). Dies kann neben der geringen Stichprobengröße auch dadurch erklärt werden, dass vermutlich vor der Rückkehr entsprechende Maßnahmen nur sehr selten ergriffen werden (können). In beiden Gruppen waren die meisten Teilnehmer, die nicht unterstützt wurden, der Ansicht, eine solche Unterstützung sei erforderlich (Gruppe 3.1: 84,6%, $n = 11$; Gruppe 3.2: 57,9%, $n = 11$). Die Urteile in Gruppe 3.1 können als Hinweis darauf gewertet werden, dass die Nutzung des Wissens für die Expatriates gegen Ende ihres Aufenthaltes von großer Bedeutung ist.

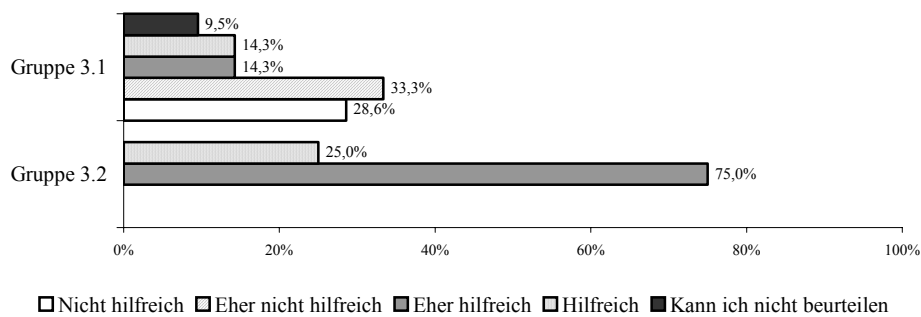


Abb. 7-45: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Nutzung meiner im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen, meines Wissens? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{3.1} = 21$; $n_{3.2} = 4$

Die Maßnahmen zur Weitergabe des Wissens beurteilten die Untersuchungsteilnehmer des Non-Profit-Bereichs in Gruppe 3.1 zu 54,5% ($n = 18$) als nicht hilfreich, und auch nach der Rückkehr fanden 33,3% ($n = 2$) die Unterstützung nicht hilfreich (Abb. 7-46). Wurden keine Maßnahmen angeboten, waren in Gruppe 3.1 70,0% ($n = 7$) der Teilnehmer der Ansicht, dass dies erforderlich sei, in Gruppe 3.2 75,0% ($n = 12$). Auch hier können die Urteile als Hinweis auf die Bedeutung der Weitergabe des Wissens für das Erleben der Expatriates verstanden werden.

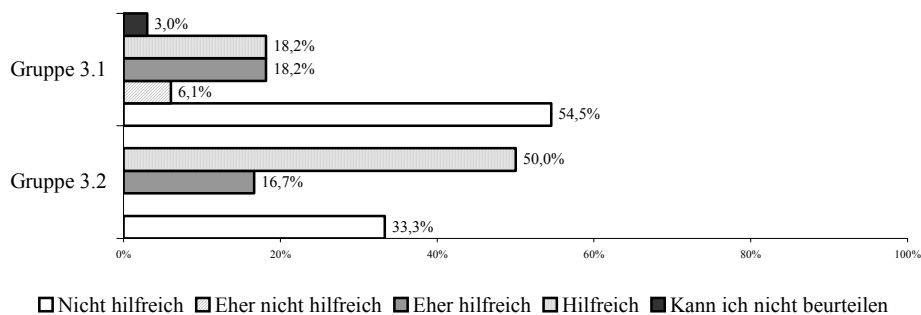


Abb. 7-46: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Weitergabe meines Wissens an nachfolgende Expatriates? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{3.1} = 33$; $n_{3.2} = 6$

Die Unterstützung zum Aufbau eines neuen Netzwerks fand in Gruppe 3.2 nur in einem Fall statt, so dass weitere Angaben über die Wahrnehmung dieser Hilfe nicht möglich sind. In beiden Gruppen waren jedoch die Teilnehmer, die nicht unterstützt wurden, mehrheitlich der Ansicht, dass dies nicht erforderlich sei (Gruppe 3.1: 70,8%, $n = 17$; Gruppe 3.2: 68,2%, $n = 15$).

Berufliche Betreuung bei der Rückkehr im Profit-Bereich

Die Maßnahmen zur beruflichen Betreuung im Profit-Bereich wurden insgesamt positiver beurteilt als im Non-Profit-Bereich (Tab. 7.2-18). Die insgesamt geringe Anzahl der Teilnehmer muss aber auch hier einschränkend erwähnt werden.

Berufliche Betreuung	
Suche nach einer neuen beruflichen Aufgabe nach Beendigung des Einsatzes	3,50
Nutzung der im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen, Nutzung des Wissens	3,30
Weitergabe des im Ausland erworbenen Wissens an nachfolgende Expatriates	3,40
Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes	3,00

Tab. 7.2-18: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der Vorbereitung der Rückkehr im beruflichen Bereich insgesamt (Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Die insgesamt positivere Wahrnehmung zeigt sich auch in der differenzierteren Betrachtung: Zu beiden Erhebungszeitpunkten nahm die Mehrzahl der Teilnehmer die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Aufgabe und bei der Nutzung des Wissens als hilfreich oder eher hilfreich wahr. Beim Aufbau eines neuen Netzwerkes und der Weitergabe des Wissens an die nachfolgenden Expatriates ist allerdings in Gruppe 3.2 keiner der Teilnehmer aus dem Profit-Bereich unterstützt worden.

In beiden Gruppen waren zudem nahezu alle Teilnehmer, die nicht bei der Suche nach einer neuen Aufgabe unterstützt worden sind, der Ansicht, dass dies erforderlich sei (Gruppe 3.1: 100,0% n = 5; Gruppe 3.2: 100,0%, n = 1). Das gleiche gilt auch für die anderen Maßnahmen der Rückkehr im beruflichen Bereich (Unterstützung bei der Nutzung des Wissens Gruppe 3.1: 100,0%, n = 10; Gruppe 3.2: 100,0%, n = 2; Unterstützung bei der Weitergabe des Wissens Gruppe 3.1: 87,5%, n = 7; Gruppe 3.2: 100,0%, n = 2; Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes: Gruppe 3.1: 66,7%, n = 8; Gruppe 3.2: 80,0%, n = 4).

Festzuhalten ist, dass sich vor allem im Profit-Bereich die schon in der Literatur (vgl. Kap. 3.4) beschriebene Diskrepanz zwischen den von der entsendenden Organisation ergriffenen Maßnahmen und den Erwartungen der Expatriates bestätigen lässt.

Private Betreuung bei der Rückkehr im Non-Profit-Bereich

Im Rahmen der Betreuung bei der Rückkehr im privaten Bereich wurde nach der Unterstützung der Expatriates bei der Suche nach einer neuen Wohnung gefragt. Haben die Untersuchungsteilnehmer angegeben, nach dem Auslandsaufenthalt in eine andere Stadt zurückzukehren als die, in der sie vor Beginn der Entsendung gelebt hatten, wurden sie nach

der Unterstützungsleistung der entsendenden Organisation bei der Eingewöhnung in diese Stadt gefragt. Lebten sie in einer festen Partnerschaft, wurden sie auch gebeten, die Unterstützung für den Partner zu bewerten. Wie Tabelle 7.2-19 zeigt, wurde im Non-Profit-Bereich niemand bei der Eingewöhnung in eine neue Stadt unterstützt, auch die Angehörigen der Expatriates erhielten bei der Rückkehr keine Hilfe durch die entsendende Organisation. Das Urteil über die Hilfe bei der Suche nach einer neuen Wohnung geht auf insgesamt 22 Antworten zurück und zeigt, dass die Teilnehmer in diesem Bereich wenig zufrieden waren.

Private Betreuung	
Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung	2,15
Unterstützung bei Schwierigkeiten meiner Angehörigen	-
Unterstützung bei der Eingewöhnung in eine neue Stadt	-

Tab. 7.2-19: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der Vorbereitung der Rückkehr im privaten Bereich insgesamt (Non-Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Ergänzend zeigt Abbildung 7-47, dass vor allem die Teilnehmer aus Gruppe 3.1 die Unterstützung als eher nicht hilfreich empfanden (89,5%, n = 17). Die beiden Teilnehmer aus Gruppe 3.2, die von einer Unterstützung bei der Suche nach einer Wohnung berichteten, empfanden die Hilfe der entsendenden Organisation als hilfreich (66,7%).

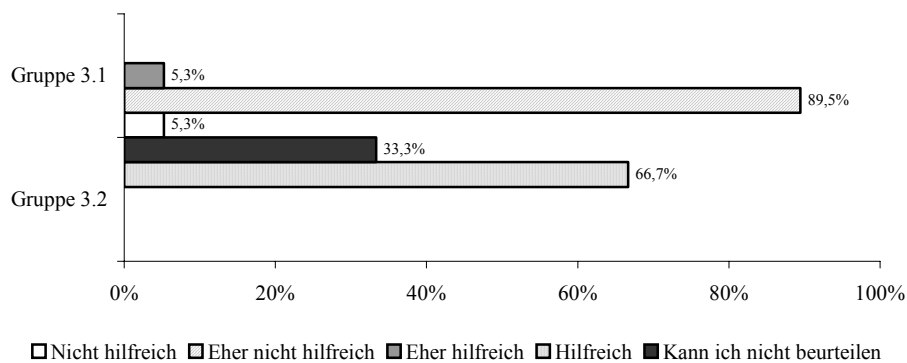


Abb. 7-47: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{3,1} = 19$; $n_{3,2} = 3$

Die Teilnehmer, die nicht bei der Suche nach einer Wohnung unterstützt wurden, bezeichneten dies in den meisten Fällen auch als überflüssig (Gruppe 3.1: 89,3%, n = 25; Gruppe 3.2: 81,0%, n = 17).

Die Unterstützung für den Partner wurde von 45,5% der Teilnehmer in Gruppe 3.1 (n = 5) und 33,3% der Teilnehmer in Gruppe 2 (n = 2) vermisst und ebenfalls von 45,5% (n = 5) bzw. 50% (n = 3) als überflüssig bezeichnet. Die Unterstützung bei der Eingewöhnung in eine neue

Stadt nach der Rückkehr ins Heimatland wurde in beiden Gruppen von 66,7% der Teilnehmer abgelehnt (Gruppe 3.1: n = 2; Gruppe 3.2: n = 4).

Private Betreuung bei der Rückkehr im Profit-Bereich

Im Profit-Bereich findet sich trotz der insgesamt geringeren Teilnehmerzahl bei jeder beschriebenen Maßnahme jemand, der von der entsendenden Organisation in diesem Aspekt unterstützt wurde. Allerdings geht das Urteil nur auf acht Angaben für die Unterstützung bei der Suche nach einer Wohnung und jeweils zwei Nennungen für die anderen Unterstützungsmaßnahmen zurück. Insgesamt wurden die Angebote aber als hilfreich empfunden (Tab. 7.2.20).

Private Betreuung	
Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung	3,50
Unterstützung bei Schwierigkeiten meiner Angehörigen	3,50
Unterstützung bei der Eingewöhnung in eine neue Stadt	3,50

Tab. 7.2-20: Wie hilfreich waren die Maßnahmen der Vorbereitung der Rückkehr im privaten Bereich insgesamt (Profit-Bereich)?

(1 = nicht hilfreich, 2 = eher nicht hilfreich, 3 = eher hilfreich, 4 = hilfreich)

Abbildung 7-48 zeigt, dass die Teilnehmer zu beiden Erhebungszeitpunkten die Hilfe der entsendenden Organisation bei der Suche nach einer neuen Wohnung im Heimatland als hilfreich oder eher hilfreich bezeichneten. Diejenigen, die keine Hilfe erhalten haben, vermissten sie in beiden Gruppen mehrheitlich (Gruppe 3.1: 50,0%, n = 4; Gruppe 3.2: 100,0%, n = 3).

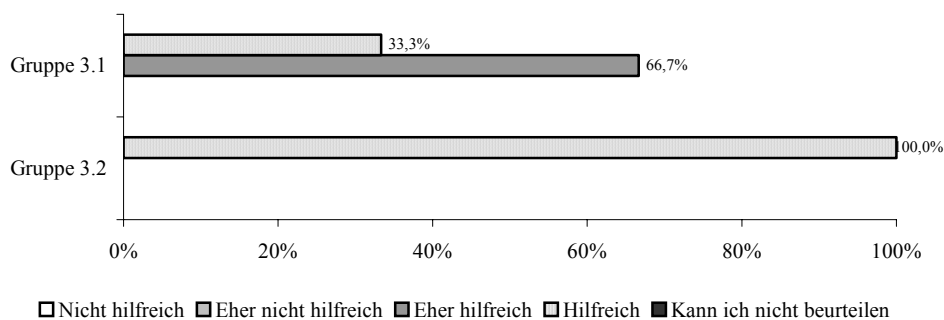


Abb. 7-48: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{3,1} = 6$; $n_{3,2} = 2$

Die Unterstützung des Partners erfolgte bei zwei Untersuchungsteilnehmern aus Gruppe 3.2; eine genauere Betrachtung der Urteile über die Zeit ist insofern nicht möglich und angesichts der geringen Stichprobengröße auch nicht sinnvoll. Von denen, die nicht unterstützt wurden,

bezeichneten in Gruppe 3.1 drei Personen (30,0%) die Unterstützung als erforderlich, in Gruppe 3.2 zwei weitere Personen (100,0%).

Die Unterstützung bei der Eingewöhnung in eine neue Stadt schließlich erfolgte für jeweils eine Person in jeder Gruppe, so dass auch hier eine weitere Analyse nicht sinnvoll erscheint. Vermisst wurde die Unterstützung in Gruppe 3.1 und 3.2 von jeweils nur einer Person (Gruppe 3.1: 12,5%; Gruppe 3.2: 100,0%).

7.2.4 Zufriedenheit mit Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr

Neben der Bewertung einzelner Maßnahmen im Verlauf der Entsendung wurde zudem geprüft, wie zufrieden die Teilnehmer mit den Aktivitäten der entsendenden Organisation insgesamt waren. Erfasst wurde die Gesamtzufriedenheit mit der Vorbereitung (Gruppe 1.2 bis Gruppe 3.2), der Betreuung (Gruppe 1.2 bis Gruppe 3.2) und der Rückkehr (Gruppe 3).

Angenommen wird, dass auch die Gesamtzufriedenheit mit der Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr Aufschluss über die Qualität der angebotenen Maßnahmen gibt und die Betrachtung im Verlauf des Auslandsaufenthaltes Hinweise auf die Bedeutung der Maßnahmen insgesamt liefern kann.

Für den Non-Profit-Bereich bildet Tabelle 7.2-21 zunächst ab, wie zufrieden die Teilnehmer insgesamt mit den Maßnahmen waren.

Zufriedenheit mit den Leistungen der entsendenden Organisation	
Vorbereitung	3,36
Betreuung des Aufenthaltes	3,10
Betreuung der Rückkehr	3,03

Tab. 7.2-21: Wie zufrieden waren die Teilnehmer mit der Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr insgesamt (Non-Profit-Bereich)?

(1 = nicht zufrieden, 2 = eher nicht zufrieden, 3 = eher zufrieden, 4 = zufrieden)

Die Zufriedenheit der Teilnehmer mit der Vorbereitung der Entsendung war insgesamt, aber auch in den einzelnen Gruppen sehr hoch ausgeprägt: Die meisten Teilnehmer in jeder Gruppe waren entweder zufrieden oder eher zufrieden. Nur vereinzelt zeigen sich Aussagen, nach denen die Teilnehmer nicht zufrieden waren.

Bei der Betreuung vor Ort dagegen zeigt sich, dass die Teilnehmer in den Gruppen 1.2, 2.1, 2.2 mehrheitlich eher zufrieden, in den Gruppen 3.1 und 3.2 aber völlig zufrieden mit den Leistungen der entsendenden Organisation waren: Demzufolge steigt die Zufriedenheit gegen Ende des Aufenthaltes, wenn die Maßnahmen der Betreuung nicht mehr so im Vordergrund stehen, sondern eher die Rückkehr ins Blickfeld rückt (Abb.7-49), möglicherweise aber auch die Betreuung rückwirkend besser beurteilt werden kann.

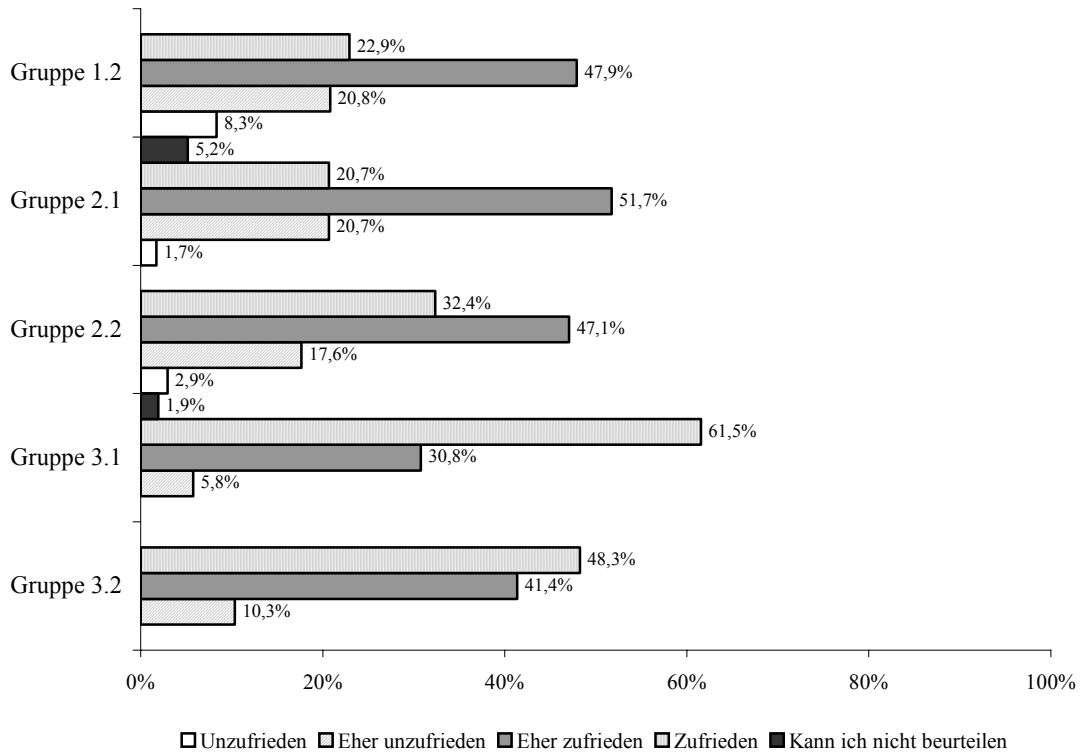


Abb. 7-49: Zufriedenheit mit der Betreuung: Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 48$; $n_{2,1} = 58$; $n_{2,2} = 34$; $n_{3,1} = 52$; $n_{3,2} = 29$

Bezüglich der Rückkehr zeigt Abbildung 7-50, dass die meisten Teilnehmer zu beiden Entsendungszeitpunkten nicht angeben konnten oder wollten, wie zufrieden sie mit den bisherigen Leistungen waren - vor allem in Gruppe 3.2 nach der Rückkehr verwundert dies. Diejenigen, die ein Urteil abgeben, sind zu beiden Befragungszeitpunkten zufrieden oder eher zufrieden.

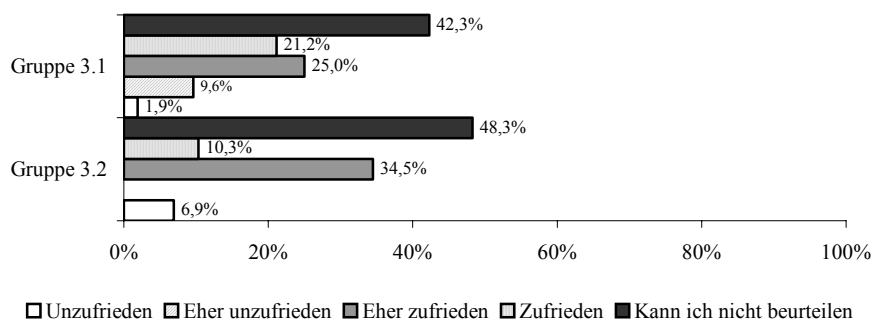


Abb. 7-50: Zufriedenheit mit der Rückkehr: Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{3,1} = 52$; $n_{3,2} = 29$

Für den Profit-Bereich zeigt Tabelle 7.2-22 zunächst die Gesamturteile zur Zufriedenheit. Festhalten lässt sich, dass - zumindest auf deskriptiver Ebene - die Teilnehmer des Profit-

Bereichs mit allen Leistungen unzufriedener waren als die Teilnehmer aus dem Non-Profit-Bereich, wenngleich die Zufriedenheit immer noch in einem hohen Bereich liegt.

Zufriedenheit mit den Leistungen der entsendenden Organisation	
Vorbereitung	3,20
Betreuung des Aufenthaltes	3,06
Betreuung der Rückkehr	2,50

Tab. 7.2-22: Wie zufrieden waren die Teilnehmer mit der Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr insgesamt (Profit-Bereich)?

(1 = nicht zufrieden, 2 = eher nicht zufrieden, 3 = eher zufrieden, 4 = zufrieden)

Abbildung 7-51 zeigt ein inkonsistentes Muster zur Zufriedenheit der Teilnehmer mit der Vorbereitung. In den Gruppen 1.2 und 3.2 fielen die Urteile negativer aus als in den anderen Gruppen, allerdings sind in beiden Gruppen auch weniger Teilnehmer zu verzeichnen.

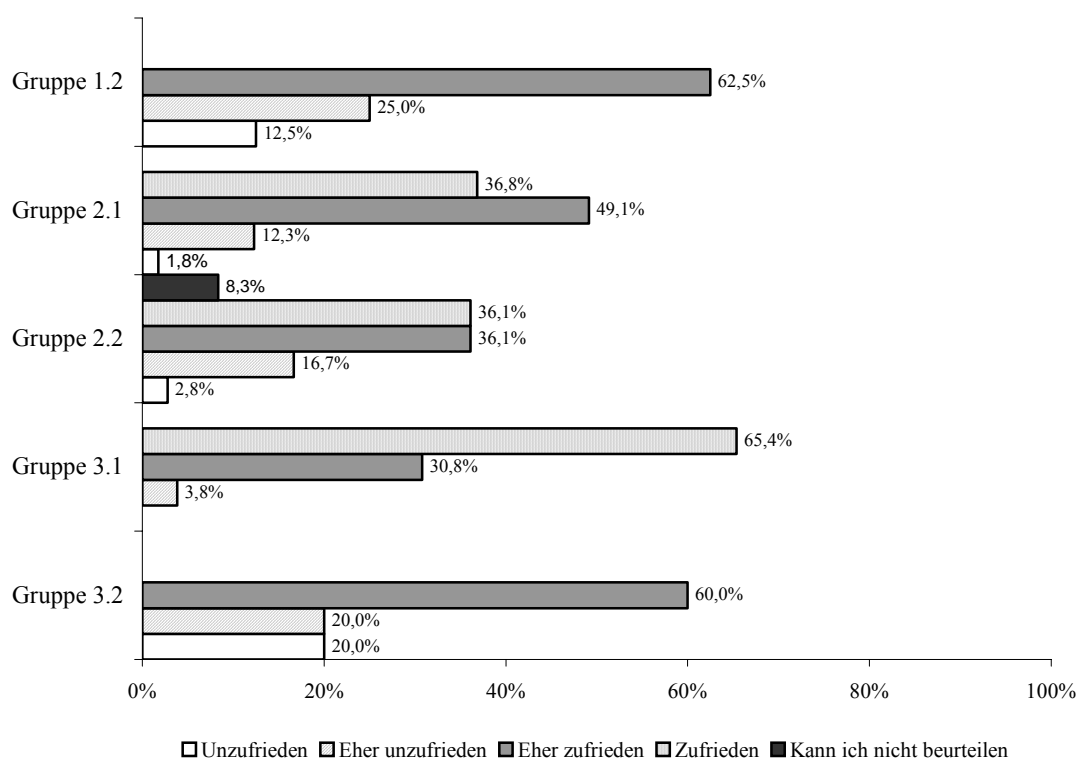


Abb. 7-51: Zufriedenheit mit der Vorbereitung: Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich)

Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 36$; $n_{3,1} = 26$; $n_{3,2} = 5$

Mit der Betreuung vor Ort waren die meisten Teilnehmer zu allen Entsendungszeitpunkten zufrieden oder eher zufrieden, die Rückkehr wurde aber differenziert bewertet. Die Beurteilung beruht aber so wenig Nennungen, dass sinnvolle Aussagen daraus nicht ableitbar sind.

7.3 Beitrag begleitender Maßnahmen und ausgewählter Kompetenzen, Eigenschaften und Soft Skills zu Erfolgsindikatoren

Die bisherigen Darstellungen verdeutlichen, dass in der Bewertung einzelner Maßnahmen in Abhängigkeit vom Zeitpunkt der Entsendung Unterschiede auftreten - eine reine Zufriedenheitsbeurteilung unmittelbar im Anschluss an die Maßnahmen ist demnach nicht hilfreich, sondern eine differenziertere Betrachtung scheint indiziert.

Der folgende Abschnitt prüft nun, ob die im Rahmen von Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr ergriffenen Maßnahmen einen Beitrag dazu liefern, die in Kapitel 4.3 als Erfolgsindikatoren eingeführten hohen Ausprägungen von *Lebenszufriedenheit*, *Arbeitszufriedenheit*, *Commitment* sowie einer *positiven Einstellung zum Gastland* zu erreichen. Zusätzlich wurden Hypothesen formuliert, die Einblick in die Bedeutung der bei der Auswahl von Expatriates im Profit- und Non-Profit-Bereich diskutierten Persönlichkeitseigenschaften, Soft Skills oder Kompetenzen geben. Profit- und Non-Profit-Bereich werden im Folgenden unabhängig voneinander betrachtet, da zum einen die ergriffenen Maßnahmen teilweise unterschiedlich ausfallen und zudem möglicherweise strukturelle Unterschiede zwischen den Gruppen die Ergebnisse beeinflussen können. Berechnet wurden Mittelwertunterschiede (t-Test für unabhängige Stichproben; Varianzanalysen; $\alpha = 0,5\%$, einseitig; Post-hoc-Test: Scheffé-Prozedur) sowohl zu den einzelnen Entsendungszeitpunkten als auch mittels eines Gesamtwertes über alle Zeitpunkte hinweg. Die DGPs (1997) rät, vor der Anwendung parametrischer Tests insbesondere bei ungleichen Stichprobengrößen deren Voraussetzungen zu prüfen und je nach Modellanpassung zwischen verfügbaren Lagetests zu wählen. Büning (1991) merkt an, dass aber das Gesamtniveau eines solchen Verfahrens unbekannt und nicht immer kontrollierbar sei. Dementsprechend wurde aufgrund der hier vorliegenden ungleichen Stichprobengrößen bei allen t-Tests Varianzungleichheit angenommen und damit einer möglichen Verletzung der Voraussetzungen zugekommen.

Der Zusammenhang der Erfolgsindikatoren mit verschiedenen Soft Skills, Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften wurde des Weiteren anhand von Korrelationen berechnet (bivariate Korrelationen, Pearson, einseitig).

Bei der Prüfung aller Hypothesen steht der Zeitpunkt der Befragung im Entsendungsablauf im Vordergrund; Messwiederholungen (1. und 2. Befragungszeitpunkt) spielen auch in diesem Zusammenhang wie schon bei den Analysen zur Wahrnehmung der Maßnahmen keine Rolle. Dementsprechend wurden die Angaben aller Teilnehmer verwendet, unabhängig davon, ob sie einen oder beide Fragebögen bearbeitet haben. Der in den Tabellen angegebene

Gesamtwert beruht auf der Anzahl der Teilnehmer, von denen jeweils zu beiden Fragen eine Antwort vorliegt. Darüber hinaus wird jeder Fall dort nur noch einmal verwendet, unabhängig davon, ob beide oder nur ein Fragebogen ausgefüllt wurden, so dass die Stichprobengröße für die Gesamtangabe kleiner ist als die Summe der einzelnen Gruppen. Bei einigen der im Folgenden dargestellten Tabellen wird in Bezug auf einzelne Zellen berichtet, dass dort kein Ergebnis möglich sei. Dies ist dann der Fall, wenn eine der beiden Gruppen, die in den t-Test eingegangen sind, aus nur einer Person besteht oder gar keine Person dieser Zelle zugeordnet werden konnte. Aufgrund der geringeren Teilnehmerzahl ist dies vor allem im Profit-Bereich der Fall.

7.3.1 Ergebnisse im Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit

In einem ersten Abschnitt wurde geprüft, ob die familiäre Situation im Ausland mit der Lebenszufriedenheit in Zusammenhang steht. Dabei stehen zunächst Variablen im Vordergrund, die im Rahmen der Auswahl von Expatriates diskutiert werden. Die Lebenszufriedenheit wurde anhand des WHOQOL-BREF (Angermeyer, Kilian & Matschinger, 2000) erfasst und misst die Lebenszufriedenheit auf einer fünfstufigen Skala (1 = unzufrieden, 5 = zufrieden).

7.3.1.1 Maßnahmen und Variablen zur Auswahl von Expatriates

Geprüft wurde, ob es einen Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit der Expatriates und seiner familiären Situation gibt (Tab. 7.3-1). So zeigt beispielsweise bereits die Stichprobenbeschreibung der vorliegenden Studie, dass vor allem im Profit-Bereich vorwiegend Expatriates mit Familie entsendet werden, in Non-Profit-Bereich das Verhältnis dagegen recht ausgewogen ist.

Sind Expatriates mit Partner zufriedener als Expatriates ohne Partner?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,158)	- (Sig. 0,314)
	n, M, SD	n _{mitPartner} = 50; M _{mitPartner} = 4,18; SD _{mitPartner} = 0,336 n _{ohnePartner} = 43; M _{ohnePartner} = 4,25; SD _{ohnePartner} = 0,352	n _{mitPartner} = 14; M _{mitPartner} = 4,17; SD _{mitPartner} = 0,463 n _{ohnePartner} = 2; M _{ohnePartner} = 2,066; SD _{ohnePartner} = 0,210
Gruppe 1.2 ²³	Ergebnis	- (Sig. 0,208)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{mitPartner} = 24; M _{mitPartner} = 3,82; SD _{mitPartner} = 0,510 n _{ohnePartner} = 22; M _{ohnePartner} = 3,94; SD _{ohnePartner} = 0,491	n _{mitPartner} = 2; M _{mitPartner} = 3,83; SD _{mitPartner} = 0,650 n _{ohnePartner} = 1; M _{ohnePartner} = 3,62

²³ Die Frage nach der Partnerschaft wurde den Teilnehmern des Heinz Nixdorf Programms in der zweiten Befragung nicht gestellt. Dies gilt entsprechend auch für Gruppe 3.2.

Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,011)	- (Sig. 0,079)
	n, M, SD	$n_{\text{mitPartner}} = 27; M_{\text{mitPartner}} = 3,98;$ $SD_{\text{mitPartner}} = 0,462$ $n_{\text{ohnePartner}} = 27; M_{\text{ohnePartner}} = 3,71;$ $SD_{\text{ohnePartner}} = 0,393$	$n_{\text{mitPartner}} = 45; M_{\text{mitPartner}} = 3,87;$ $SD_{\text{mitPartner}} = 0,457$ $n_{\text{ohnePartner}} = 9; M_{\text{ohnePartner}} = 4,16;$ $SD_{\text{ohnePartner}} = 0,518$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,055)	- (Sig. 0,364)
	n, M, SD	$n_{\text{mitPartner}} = 12; M_{\text{mitPartner}} = 4,16;$ $SD_{\text{mitPartner}} = 0,186$ $n_{\text{ohnePartner}} = 11; M_{\text{ohnePartner}} = 3,96;$ $SD_{\text{ohnePartner}} = 0,347$	$n_{\text{mitPartner}} = 19; M_{\text{mitPartner}} = 4,07;$ $SD_{\text{mitPartner}} = 0,355$ $n_{\text{ohnePartner}} = 5; M_{\text{ohnePartner}} = 3,98;$ $SD_{\text{ohnePartner}} = 0,551$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,272)	- (Sig. 0,118)
	n, M, SD	$n_{\text{mitPartner}} = 24; M_{\text{mitPartner}} = 4,01;$ $SD_{\text{mitPartner}} = 0,295$ $n_{\text{ohnePartner}} = 23; M_{\text{ohnePartner}} = 3,94;$ $SD_{\text{ohnePartner}} = 0,506$	$n_{\text{mitPartner}} = 17; M_{\text{mitPartner}} = 3,96;$ $SD_{\text{mitPartner}} = 0,107$ $n_{\text{ohnePartner}} = 3; M_{\text{ohnePartner}} = 3,71;$ $SD_{\text{ohnePartner}} = 0,259$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,136)	Kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{mitPartner}} = 11; M_{\text{mitPartner}} = 4,25;$ $SD_{\text{mitPartner}} = 0,478$ $n_{\text{ohnePartner}} = 10; M_{\text{ohnePartner}} = 4,02;$ $SD_{\text{ohnePartner}} = 0,450$	$n_{\text{mitPartner}} = 2; M_{\text{mitPartner}} = 3,00;$ $SD_{\text{mitPartner}} = 0,283$ $n_{\text{ohnePartner}} = 1; M_{\text{ohnePartner}} = 3,93$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,159)	- (Sig. 0,237)
	n, M, SD	$n_{\text{mitPartner}} = 101; M_{\text{mitPartner}} = 4,05;$ $SD_{\text{mitPartner}} = 0,381$ $n_{\text{ohnePartner}} = 94; M_{\text{ohnePartner}} = 3,99;$ $SD_{\text{ohnePartner}} = 0,447$	$n_{\text{mitPartner}} = 76; M_{\text{mitPartner}} = 3,94;$ $SD_{\text{mitPartner}} = 0,467$ $n_{\text{ohnePartner}} = 14; M_{\text{ohnePartner}} = 4,04;$ $SD_{\text{ohnePartner}} = 0,453$

Tab. 7.3-1: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates mit Partnerschaft vs. Expatriates ohne Partnerschaft

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Die Tabelle zeigt, dass ein signifikanter Einfluss der Partnerschaft auf die Lebenszufriedenheit nur im Non-Profit-Bereich in Gruppe 2.1 festgestellt werden konnte: Expatriates mit Partner weisen eine signifikant höhere Lebenszufriedenheit auf als Expatriates ohne Partner. Im Profit-Bereich konnte zu keinem Befragungszeitpunkt ein signifikanter Einfluss festgestellt werden. H1 muss dementsprechend abgelehnt werden.

Neben der Partnerschaft wurde im Anschluss geprüft, ob die Situation im Gastland einen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit hat. Verglichen wurden Expatriates, deren Partner und Kinder sie ins Ausland begleitet haben, mit denen, die nicht von Partner oder Kindern begleitet wurden (Tab. 7.3-2 und Tab. 7.3-3). Ein signifikanter Effekt konnte nur im Non-Profit-Bereich in Gruppe 1.2 festgestellt werden, der aussagt, dass Expatriates, die mit ihrem Partner ins Ausland gereist sind, zufriedener sind als Expatriates, die die Zeit der Entsendung getrennt von ihren Partnern verleben. Die Begleitung durch Kinder hat zu keinem

Befragungszeitpunkt - weder im Profit- noch im Non-Profit-Bereich - einen Effekt auf die Lebenszufriedenheit. Auch H2 muss den Daten zufolge abgelehnt werden.

Sind Expatriates, die von ihren Partner begleitet werden, zufriedener als Expatriates, deren Partner zu Hause bleiben? ²⁴		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,332)	- (Sig. 0,433)
	n, M, SD	n _{mitBegleitung} = 21; M _{mitBegleitung} = 4,22; SD _{mitBegleitung} = 0,314 n _{ohneBegleitung} = 18; M _{ohneBegleitung} = 4,18; SD _{ohneBegleitung} = 0,258	n _{mitBegleitung} = 12; M _{mitBegleitung} = 4,18; SD _{mitBegleitung} = 0,472 n _{ohneBegleitung} = 2; M _{ohneBegleitung} = 4,10; SD _{ohneBegleitung} = 0,571
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,015)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{mitBegleitung} = 11; M _{mitBegleitung} = 4,15; SD _{mitBegleitung} = 0,359 n _{ohneBegleitung} = 8; M _{ohneBegleitung} = 3,59; SD _{ohneBegleitung} = 0,551	n _{mitBegleitung} = 1; M _{mitBegleitung} = 4,29 n _{ohneBegleitung} = 1; M _{ohneBegleitung} = 3,38
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,267)	- (Sig. 0,365)
	n, M, SD	n _{mitBegleitung} = 16; M _{mitBegleitung} = 4,00; SD _{mitBegleitung} = 0,359 n _{ohneBegleitung} = 8; M _{ohneBegleitung} = 3,86; SD _{ohneBegleitung} = 0,509	n _{mitBegleitung} = 38; M _{mitBegleitung} = 3,88; SD _{mitBegleitung} = 0,482 n _{ohneBegleitung} = 6; M _{ohneBegleitung} = 3,82; SD _{ohneBegleitung} = 0,331
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,087)	- (Sig. 0,386)
	n, M, SD	n _{mitBegleitung} = 9; M _{mitBegleitung} = 4,10; SD _{mitBegleitung} = 0,474 n _{ohneBegleitung} = 2; M _{ohneBegleitung} = 4,32; SD _{ohneBegleitung} = 0,125	n _{mitBegleitung} = 14; M _{mitBegleitung} = 4,07; SD _{mitBegleitung} = 0,392 n _{ohneBegleitung} = 4; M _{ohneBegleitung} = 4,12; SD _{ohneBegleitung} = 0,279
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,449)	- (Sig. 0,238)
	n, M, SD	n _{mitBegleitung} = 9; M _{mitBegleitung} = 4,06; SD _{mitBegleitung} = 0,152 n _{ohneBegleitung} = 2; M _{ohneBegleitung} = 3,94; SD _{ohneBegleitung} = 1,027	n _{mitBegleitung} = 13; M _{mitBegleitung} = 4,06; SD _{mitBegleitung} = 0,392 n _{ohneBegleitung} = 3; M _{ohneBegleitung} = 3,82; SD _{ohneBegleitung} = 0,464
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{mitBegleitung} = 3; M _{mitBegleitung} = 4,51; SD _{mitBegleitung} = 0,136 n _{ohneBegleitung} = 1; M _{ohneBegleitung} = 4,82; SD _{ohneBegleitung} = -	n _{mitBegleitung} = 2; M _{mitBegleitung} = 3,00; SD _{mitBegleitung} = 0,283 n _{ohneBegleitung} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,138)	- (Sig. 0,273)
	n, M, SD	n _{mitBegleitung} = 46; M _{mitBegleitung} = 4,10; SD _{mitBegleitung} = 0,351 n _{ohneBegleitung} = 28; M _{ohneBegleitung} = 3,99; SD _{ohneBegleitung} = 0,440	n _{mitBegleitung} = 63; M _{mitBegleitung} = 3,97; SD _{mitBegleitung} = 0,474 n _{ohneBegleitung} = 11; M _{ohneBegleitung} = 3,88; SD _{ohneBegleitung} = 0,399

Tab. 7.3-2: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die vom Partner begleitet werden vs. Expatriates, deren Partner zu Hause bleibt

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

²⁴ Die Frage nach der Begleitung durch Partner und/oder Kinder wurde den Teilnehmern des Heinz Nixdorf Programms nicht gestellt, da die Stipendiaten in jedem Fall alleine fahren.

Sind Expatriates, die von ihren Kindern begleitet werden, zufriedener als Expatriates, deren Kinder zu Hause bleiben?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,249)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{mitKindern} = 8; M _{mitKindern} = 4,05; SD _{mitKindern} = 0,352 n _{ohneKinder} = 10; M _{ohneKinder} = 4,16; SD _{ohneKinder} = 0,315	n _{mitKindern} = 8; M _{mitKindern} = 4,18; SD _{mitKindern} = 0,583 n _{ohneKinder} = 1; M _{ohneKinder} = 4,29
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,395)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{mitKindern} = 3; M _{mitKindern} = 4,06; SD _{mitKindern} = 0,259 n _{ohneKinder} = 8; M _{ohneKinder} = 4,00; SD _{ohneKinder} = 0,416	n _{mitKindern} = 1; M _{mitKindern} = 4,29 n _{ohneKinder} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,068)	- (Sig. 0,331)
	n, M, SD	n _{mitKindern} = 9; M _{mitKindern} = 4,17; SD _{mitKindern} = 0,377 n _{ohneKinder} = 5; M _{ohneKinder} = 4,73; SD _{ohneKinder} = 0,483	n _{mitKindern} = 22; M _{mitKindern} = 3,81; SD _{mitKindern} = 0,580 n _{ohneKinder} = 5; M _{ohneKinder} = 3,89; SD _{ohneKinder} = 0,287
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,295)	- (Sig. 0,301)
	n, M, SD	n _{mitKindern} = 5; M _{mitKindern} = 4,08; SD _{mitKindern} = 0,280 n _{ohneKinder} = 2; M _{ohneKinder} = 4,26; SD _{ohneKinder} = 0,208	n _{mitKindern} = 8; M _{mitKindern} = 4,07; SD _{mitKindern} = 0,432 n _{ohneKinder} = 4; M _{ohneKinder} = 4,20; SD _{ohneKinder} = 0,390
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,247)	- (Sig. 0,177)
	n, M, SD	n _{mitKindern} = 5; M _{mitKindern} = 4,01; SD _{mitKindern} = 0,183 n _{ohneKinder} = 2; M _{ohneKinder} = 3,94; SD _{ohneKinder} = 0,088	n _{mitKindern} = 9; M _{mitKindern} = 4,01; SD _{mitKindern} = 0,400 n _{ohneKinder} = 3; M _{ohneKinder} = 4,26; SD _{ohneKinder} = 0,376
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{mitKindern} = 2; M _{mitKindern} = 4,47; SD _{mitKindern} = 0,166 n _{ohneKinder} = 0	n _{mitKindern} = 1; M _{mitKindern} = 3,20 n _{ohneKinder} = 1; M _{ohneKinder} = 2,80
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,156)	- (Sig. 0,127)
	n, M, SD	n _{mitKindern} = 22; M _{mitKindern} = 4,09; SD _{mitKindern} = 0,304 n _{ohneKinder} = 17; M _{ohneKinder} = 3,97; SD _{ohneKinder} = 0,398	n _{mitKindern} = 39; M _{mitKindern} = 3,91; SD _{mitKindern} = 0,550 n _{ohneKinder} = 9; M _{ohneKinder} = 4,11; SD _{ohneKinder} = 0,410

Tab. 7.3-3: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die von ihren Kindern begleitet werden vs. Expatriates, deren Kinder zu Hause bleiben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Folgend wurde die Lebenszufriedenheit mit verschiedenen Teilaspekten der Auslandserfahrung in Zusammenhang gebracht. Angenommen wurde, dass Expatriates, die schon zuvor Auslandsaufenthalte erlebt haben (Tab. 7.3-4), mit den Einheimischen kooperiert (Tab. 7.3-5) oder ein Auslandsstudium absolviert haben (Tab. 7.3-6), zufriedener sind als

Expatriates, die zum ersten Mal für einen längeren Zeitraum im Ausland lebten. Die Fragen zur Auslandserfahrung wurden nur zum jeweils ersten Befragungszeitpunkt (Gruppe 1.1, 2.1 und 3.1) gestellt, so dass auch nur Antworten von den Teilnehmern in die Analyse eingingen, die am ersten Befragungszeitpunkt teilgenommen haben.

		Sind Expatriates, die mehr Auslandsaufenthalte erlebt haben, zufriedener als Expatriates, die weniger Auslandsaufenthalte erlebt haben (noch nie vs. einmal vs. mehr als einmal)?	
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,485)	- (Sig. 0,091)
	n, M, SD	n _{noch nie} = 18; M _{noch nie} = 4,19; SD _{noch nie} = 0,277 n _{einmal} = 21; M _{einmal} = 4,21; SD _{einmal} = 0,485 n _{mehr als einmal} = 54; M _{mehr als einmal} = 4,22; SD _{mehr mal einmal} = 0,303	n _{noch nie} = 10; M _{noch nie} = 4,26; SD _{noch nie} = 0,404 n _{einmal} = 3; M _{einmal} = 4,23; SD _{einmal} = 0,133 n _{mehr als einmal} = 3; M _{mehr als einmal} = 3,74; SD _{mehr mal einmal} = 0,590
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,341)	- (Sig. 0,485)
	n, M, SD	n _{noch nie} = 12; M _{noch nie} = 3,90; SD _{noch nie} = 0,467 n _{einmal} = 6; M _{einmal} = 3,95; SD _{einmal} = 0,450 n _{mehr als einmal} = 36; M _{mehr als einmal} = 3,81; SD _{mehr mal einmal} = 0,448	n _{noch nie} = 13; M _{noch nie} = 3,92; SD _{noch nie} = 0,606 n _{einmal} = 13; M _{einmal} = 3,95; SD _{einmal} = 0,349 n _{mehr als einmal} = 28; M _{mehr als einmal} = 3,91; SD _{mehr mal einmal} = 0,473
Gruppe 3.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,002) (Sig. noch nie vs. einmal: 0,004; Sig. noch nie vs. mehr als einmal: 0,002)	- (Sig. 0,85)
	n, M, SD	n _{noch nie} = 2; M _{noch nie} = 3,03; SD _{noch nie} = 0,139 n _{einmal} = 9; M _{einmal} = 4,03; SD _{einmal} = 0,481 n _{mehr als einmal} = 35; M _{mehr als einmal} = 4,03; SD _{mehr mal einmal} = 0,329	n _{noch nie} = 3; M _{noch nie} = 4,33; SD _{noch nie} = 0,427 n _{einmal} = 6; M _{einmal} = 3,92; SD _{einmal} = 0,443 n _{mehr als einmal} = 11; M _{mehr als einmal} = 3,81; SD _{mehr mal einmal} = 0,379
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,143)	- (Sig. 0,059)
	n, M, SD	n _{noch nie} = 32; M _{noch nie} = 3,99; SD _{noch nie} = 0,439 n _{einmal} = 36; M _{einmal} = 4,13; SD _{einmal} = 0,479 n _{mehr als einmal} = 125; M _{mehr als einmal} = 4,01; SD _{mehr mal einmal} = 0,398	n _{noch nie} = 26; M _{noch nie} = 4,10; SD _{noch nie} = 0,538 n _{einmal} = 22; M _{einmal} = 3,96; SD _{einmal} = 0,350 n _{mehr als einmal} = 42; M _{mehr als einmal} = 3,86; SD _{mehr mal einmal} = 0,452

Tab. 7.3-4: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die noch keinen vs. einen vs. mehr als einen Auslandsaufenthalt erlebt haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Die folgende Frage wurde nur den Untersuchungsteilnehmern gestellt, die angegeben hatten, sich schon vorher im Ausland aufgehalten zu haben.

Sind Expatriates, die schon mit Angehörigen anderer Kulturen zusammen gearbeitet haben, zufriedener als Expatriates, die über weniger entsprechende Erfahrungen verfügen (noch nie vs. einmal vs. mehr als einmal)?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,046) (Sig. noch nie vs. mehr als einmal: 0,047)	- (Sig. 0,448)
	n, M, SD	n _{noch nie} = 3; M _{noch nie} = 4,66; SD _{noch nie} = 0,298 n _{einmal} = 28; M _{einmal} = 4,20; SD _{einmal} = 0,392 n _{mehr als einmal} = 43; M _{mehr als einmal} = 4,19; SD _{mehr mal einmal} = 0,330	n _{noch nie} = 0 n _{einmal} = 5; M _{einmal} = 4,00; SD _{einmal} = 0,523 n _{mehr als einmal} = 1; M _{mehr als einmal} = 3,92
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,349)	- (Sig. 0,106)
	n, M, SD	n _{noch nie} = 2; M _{noch nie} = 4,09; SD _{noch nie} = 0,125 n _{einmal} = 9; M _{einmal} = 3,83; SD _{einmal} = 0,459 n _{mehr als einmal} = 31; M _{mehr als einmal} = 3,81; SD _{mehr mal einmal} = 0,455	n _{noch nie} = 1; M _{noch nie} = 3,54; n _{einmal} = 13; M _{einmal} = 4,08; SD _{einmal} = 0,422 n _{mehr als einmal} = 27; M _{mehr als einmal} = 3,86; SD _{mehr mal einmal} = 0,429
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,377)	- (Sig. 0,290)
	n, M, SD	n _{noch nie} = 0 n _{einmal} = 11; M _{einmal} = 4,00; SD _{einmal} = 0,448 n _{mehr als einmal} = 33; M _{mehr als einmal} = 4,04; SD _{mehr mal einmal} = 0,332	n _{noch nie} = 0 n _{einmal} = 6; M _{einmal} = 3,92; SD _{einmal} = 0,443 n _{mehr als einmal} = 11; M _{mehr als einmal} = 3,81; SD _{mehr mal einmal} = 0,379
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,025) (Sig. noch nie vs. mehr als einmal: 0,029)	- (Sig. 0,152)
	n, M, SD	n _{noch nie} = 5; M _{noch nie} = 4,46; SD _{noch nie} = 0,352 n _{einmal} = 48; M _{einmal} = 4,06; SD _{einmal} = 0,436 n _{mehr als einmal} = 107; M _{mehr als einmal} = 4,00; SD _{mehr mal einmal} = 0,405	n _{noch nie} = 1; M _{noch nie} = 3,73; n _{einmal} = 24; M _{einmal} = 4,00; SD _{einmal} = 0,440 n _{mehr als einmal} = 39; M _{mehr als einmal} = 3,84; SD _{mehr mal einmal} = 0,405

Tab. 7.3-5: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die noch nie vs. einmal vs. mehr als einmal mit Angehörigen anderer Kulturen zusammengearbeitet haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die ihr Studium im Ausland absolviert haben, zufriedener als Expatriates, die im Inland studiert haben?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,337)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Inland} = 55; M _{Inland} = 4,22; SD _{Inland} = 0,289 n _{Ausland} = 8; M _{Ausland} = 4,14; SD _{Ausland} = 0,472	n _{Inland} = 12; M _{Inland} = 4,24; SD _{Inland} = 0,361 n _{Ausland} = 1; M _{Ausland} = 3,08
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,180)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Inland} = 35; M _{Inland} = 3,80; SD _{Inland} = 0,470 n _{Ausland} = 6; M _{Ausland} = 3,97; SD _{Ausland} = 0,389	n _{Inland} = 45; M _{Inland} = 3,92; SD _{Inland} = 0,494 n _{Ausland} = 1; M _{Ausland} = 4,46
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,192)	- (Sig. 0,079)
	n, M, SD	n _{Inland} = 37; M _{Inland} = 3,95; SD _{Inland} = 0,397 n _{Ausland} = 4; M _{Ausland} = 4,14; SD _{Ausland} = 0,375	n _{Inland} = 14; M _{Inland} = 3,84; SD _{Inland} = 0,456 n _{Ausland} = 2; M _{Ausland} = 4,35; SD _{Ausland} = 0,381
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,389)	- (Sig. 0,285)
	n, M, SD	n _{Inland} = 127; M _{Inland} = 4,00; SD _{Inland} = 0,414 n _{Ausland} = 18; M _{Ausland} = 4,03; SD _{Ausland} = 0,445	n _{Inland} = 71; M _{Inland} = 3,96; SD _{Inland} = 0,481 n _{Ausland} = 4; M _{Ausland} = 4,06; SD _{Ausland} = 0,692

Tab. 7.3-6: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die im Inland vs. die im Ausland studiert haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Das Studium im Ausland hat zu keinem Zeitpunkt der Entsendung einen Einfluss auf die Ausprägung der Lebenszufriedenheit und auch die bisherigen Aufenthalte oder Kooperationserfahrungen spielen nur zu einzelnen Entsendungszeitpunkten eine Rolle. Expatriates mit Auslandserfahrung sind hypothesenkonform in Gruppe 3.1 zufriedener als ihre Kollegen, die noch nie im Ausland waren. Die vorherige Erfahrung mit der Kooperation mit Einheimischen führt allerdings sowohl vor der Entsendung als auch im Gesamtwert zu einer höheren Lebenszufriedenheit. Insgesamt weisen die signifikanten Zusammenhänge aber kein sinnvolles Muster auf, Hypothese 3 muss entsprechend ebenfalls abgelehnt werden.

Geprüft wurde in einer weiteren Hypothese der Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit und der Sprachfähigkeit der Expatriates. Wie Tabelle 7.3-7 zeigt, findet sich lediglich in Gruppe 2.2 im Profit-Bereich ein signifikanter Effekt, der besagt, dass Expatriates, die die Landessprache sprechen, zu diesem Zeitpunkt zufriedener sind als ihre Kollegen, die die Landessprache nicht sprechen. Die Ergebnisse reichen aber nicht aus, um

die in H4 definierten Anforderungen nach signifikanten Unterschieden in allen Gruppen zu erfüllen, so dass auch diese Hypothese abgelehnt werden muss.

		Non-Profit		Profit	
Sind Expatriates, die die Landessprache sprechen, zufriedener als Expatriates, die die Landessprache nicht sprechen?					
Gruppe 1.1	Ergebnis	-		-	
		(Sig. 0,175)		(Sig. 0,250)	
Gruppe 1.1	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 43; M_{\text{Sprache}} = 4,24; SD_{\text{Sprache}} = 0,373$	$n_{\text{keine Sprache}} = 50; M_{\text{keine Sprache}} = 4,18; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,318$	$n_{\text{Sprache}} = 6; M_{\text{Sprache}} = 4,17; SD_{\text{Sprache}} = 0,598$	$n_{\text{keine Sprache}} = 10; M_{\text{keine Sprache}} = 4,15; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,344$
	Ergebnis	-		kein Ergebnis möglich	
Gruppe 1.2		(Sig. 0,149)			
	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 19; M_{\text{Sprache}} = 3,96; SD_{\text{Sprache}} = 0,449$	$n_{\text{keine Sprache}} = 27; M_{\text{keine Sprache}} = 3,81; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,530$	$n_{\text{Sprache}} = 1; M_{\text{Sprache}} = 4,29$	$n_{\text{keine Sprache}} = 2; M_{\text{keine Sprache}} = 3,50; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,170$
Gruppe 2.1	Ergebnis	-		-	
		(Sig. 0,119)		(Sig. 0,170)	
Gruppe 2.1	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 40; M_{\text{Sprache}} = 3,80; SD_{\text{Sprache}} = 0,441$	$n_{\text{keine Sprache}} = 14; M_{\text{keine Sprache}} = 3,97; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,455$	$n_{\text{Sprache}} = 36; M_{\text{Sprache}} = 3,02; SD_{\text{Sprache}} = 0,398$	$n_{\text{keine Sprache}} = 18; M_{\text{keine Sprache}} = 3,71; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,554$
	Ergebnis	-		✓	
Gruppe 2.2		(Sig. 0,334)		(Sig. 0,050)	
	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 17; M_{\text{Sprache}} = 4,08; SD_{\text{Sprache}} = 0,310$	$n_{\text{keine Sprache}} = 6; M_{\text{keine Sprache}} = 4,03; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,233$	$n_{\text{Sprache}} = 18; M_{\text{Sprache}} = 4,09; SD_{\text{Sprache}} = 0,425$	$n_{\text{keine Sprache}} = 6; M_{\text{keine Sprache}} = 3,95; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,265$
Gruppe 3.1	Ergebnis	-		kein Ergebnis möglich	
		(Sig. 0,295)			
Gruppe 3.1	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 33; M_{\text{Sprache}} = 3,91; SD_{\text{Sprache}} = 0,422$	$n_{\text{keine Sprache}} = 14; M_{\text{keine Sprache}} = 4,14; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,339$	$n_{\text{Sprache}} = 20; M_{\text{Sprache}} = 3,92; SD_{\text{Sprache}} = 0,425$	$n_{\text{keine Sprache}} = 0$
	Ergebnis	-		kein Ergebnis möglich	
Gruppe 3.2		(Sig. 0,288)			
	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 18; M_{\text{Sprache}} = 4,11; SD_{\text{Sprache}} = 0,447$	$n_{\text{keine Sprache}} = 3; M_{\text{keine Sprache}} = 4,36; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,642$	$n_{\text{Sprache}} = 3; M_{\text{Sprache}} = 3,31; SD_{\text{Sprache}} = 0,575$	$n_{\text{keine Sprache}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	-		-	
		(Sig. 0,149)		(Sig. 0,375)	
Gesamt	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 116; M_{\text{Sprache}} = 3,99; SD_{\text{Sprache}} = 0,443$	$n_{\text{keine Sprache}} = 79; M_{\text{keine Sprache}} = 4,06; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,368$	$n_{\text{Sprache}} = 62; M_{\text{Sprache}} = 4,00; SD_{\text{Sprache}} = 0,431$	$n_{\text{keine Sprache}} = 28; M_{\text{keine Sprache}} = 3,86; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,523$

Tab. 7.3-7: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die Landessprache sprechen vs. Expatriates, die die Landessprache nicht sprechen

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Auch die Motivation der Expatriates wurde in Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit gebracht. Gemäß der Annahme Bittners (1996), dass nur solche Motive schädlich für den

Verlauf des Auslandsaufenthaltes sind, die den Auslandsaufenthalt als Fluchtinstrument missbrauchen, wurden zwei Gruppen von Motiven gebildet. In die Kategorie *Gewinn* wurden positive Motive eingebracht (Abenteuerlust/Lust auf etwas Neues, finanzielle Gründe, Freunde/Familie im Entsendungsland, Helfen im Ausland), in der Kategorie *Flucht* wurden die Angaben der Expatriates verwendet, die angegeben hatten, ihr Hauptmotiv für die Entsendung sei die Arbeitslosigkeit in Deutschland gewesen. Da zu dieser Kategorie nur sehr wenige Antworten vorliegen, sind die in Tabelle 7.3-8 berichteten Ergebnisse nur eingeschränkt aussagekräftig. Darüber hinaus liegen die Ergebnisse nur für die jeweils erste Erhebung und nur für den Non-Profit-Bereich vor.

Sind Expatriates, die den Auslandsaufenthalt als Gewinn betrachten, zufriedener als Expatriates, die den Auslandsaufenthalt als Flucht nutzen ?		
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,091)
	n, M, SD	n _{Gewinn} = 63; M _{Gewinn} = 4,21; SD _{Gewinn} = 0,359 n _{Flucht} = 8; M _{Flucht} = 4,39; SD _{Flucht} = 0,326
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,120)
	n, M, SD	n _{Gewinn} = 52; M _{Gewinn} = 3,86; SD _{Gewinn} = 0,446 n _{Flucht} = 2; M _{Flucht} = 3,44; SD _{Flucht} = 0,265
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Gewinn} = 45; M _{Gewinn} = 3,99; SD _{Gewinn} = 0,414 n _{Flucht} = 1; M _{Flucht} = 3,76
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,367)
	n, M, SD	n _{Gewinn} = 120; M _{Gewinn} = 4,02; SD _{Gewinn} = 0,433 n _{Flucht} = 11; M _{Flucht} = 4,06; SD _{Flucht} = 0,512

Tab. 7.3-8: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden: Lebenszufriedenheit von Expatriates, die den Auslandsaufenthalt als Gewinn betrachten vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die den Auslandsaufenthalt als Flucht betrachten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Dem Motiv für die Entsendung konnte zu keinem Zeitpunkt ein Einfluss auf die Lebenszufriedenheit zugesprochen werden, so dass auch H5 abgelehnt werden muss.

Bei der Auswahl von Expatriates werden darüber hinaus von verschiedenen Autoren unzählige Eigenschaften gefordert, die als ausschlaggebend für das Gelingen eines Auslandsaufenthaltes angenommen werden. Tabelle 7.1-9 zeigt die Korrelationen dieser Eigenschaften mit der Lebenszufriedenheit zunächst für den Non-Profit-Bereich.

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Lernbereitschaft	✓ n = 92; r = .239*	✓ n = 59; r = .285*	- n = 54; r = -.040	- n = 31; r = .252	- n = 45; r = .089	- n = 24; r = .324	✓ n = 218; r = .187**
...soziale Kompetenz	- n = 91; r = .149	✓ n = 60; r = .313**	✓ n = 54; r = .268*	- n = 31; r = .234	- n = 46; r = .164	- n = 24; r = .119	✓ n = 219; r = .166**
...emotionale Stabilität	✓ n = 92; r = .406**	✓ n = 60; r = .382**	✓ n = 54; r = .406**	- n = 31; r = .272	✓ n = 45; r = .261*	✓ n = 23; r = .647**	✓ n = 220; r = .378**
...Verhaltens- und Entscheidungssicherheit	✓ n = 91; r = .174*	- n = 59; r = .051	- n = 54; r = .117	✓ n = 31; r = .431**	- n = 46; r = .157	- n = 24; r = .174	✓ n = 218; r = .153*
...Organisationstalent	✓ n = 91; r = .201*	- n = 59; r = .148	- n = 54; r = .016	- n = 31; r = .077	- n = 45; r = .163	✓ n = 24; r = .602**	✓ n = 217; r = .104*
...Flexibilität	✓ n = 92; r = .249**	✓ n = 59; r = .306**	✓ n = 54; r = .267*	- n = 31; r = .203	- n = 46; r = .011	- n = 24; r = .275	✓ n = 219; r = .189*
...Belastbarkeit	✓ n = 92; r = .244**	✓ n = 58; r = .338*	✓ n = 54; r = .286*	✓ n = 31; r = .358*	- n = 46; r = .209	✓ n = 24; r = .465*	✓ n = 219; r = .299**
...interkulturelle Kompetenz	- n = 93; r = .125	- n = 61; r = .028	- n = 54; r = .183	✓ n = 31; r = .371*	- n = 47; r = .072	- n = 24; r = .234	✓ n = 221; r = .116*
...Sicherheit im Umgang	- n = 90; r = .139	- n = 61; r = -.059	✓ n = 54; r = .258*	- n = 31; r = .203	- n = 46; r = .210	- n = 24; r = .208	✓ n = 219; r = .103*
...Engagement	- n = 91; r = -.115	- n = 58; r = -.124	- n = 54; r = -.125	- n = 30; r = .213	- n = 45; r = -.157	- n = 24; r = -.112	- n = 218; r = -.064
...Dominanz	- n = 92; r = .116	- n = 58; r = -.047	- n = 54; r = .026	- n = 31; r = .265	✓ n = 46; r = .300*	- n = 24; r = .228	- n = 219; r = .108

Tab. 7.3-9: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit Lern- und Reflexionsbereitschaft, sozialer Kompetenz, emotionaler Stabilität, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Organisationstalent, Flexibilität, Belastbarkeit, interkulturelle Kompetenz, Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen, Engagement, Dominanz zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation

Für die Teilnehmer des Non-Profit-Bereichs weisen die emotionale Stabilität und die Belastbarkeit die stabilsten Korrelationen mit der Lebenszufriedenheit auf; beide Variablen korrelieren in fünf von sechs erhobenen Erhebungszeitpunkten signifikant und hypothesenkonform mit der Lebenszufriedenheit. Tabelle 7.3-10 zeigt die Ergebnisse für den Profit-Bereich. Das Engagement und die Dominanz wurden für diese Teilnehmer nicht erhoben.

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Lernbereitschaft	- n = 16; r = -.199	- n = 7; r = -.438	- n = 53; r = .092	- n = 34; r = .105	- n = 20; r = -.281	- n = 4; r = .687	- n = 104; r = .017
...soziale Kompetenz	✓ n = 15; r = .602*	- n = 7; r = .661	✓ n = 53; r = .445*	- n = 34; r = .351	- n = 20; r = .101	- n = 4; r = .687	- n = 102; r = .198
...emotionale Stabilität	- n = 15; r = .168	✓ n = 7; r = .929**	- n = 52; r = .260	✓ n = 34; r = .441**	✓ n = 20; r = .104	- n = 4; r = .910	✓ n = 103; r = .415**
...Verhaltens- und Entscheidungssicherheit	- n = 15; r = .341	- n = 7; r = .489	- n = 53; r = .068	- n = 34; r = .315	- n = 20; r = .179	- n = 4; r = .762	✓ n = 104; r = .205*
...Organisationstalent	✓ n = 16; r = .611**	- n = 7; r = .742	- n = 52; r = .050	- n = 34; r = .088	- n = 20; r = -.116	- n = 4; r = .229	- n = 104; r = .162
...Flexibilität	- n = 16; r = -.045	- n = 7; r = .749	- n = 53; r = -.090	- n = 34; r = .086	- n = 20; r = -.098	- n = 4; r = .690	- n = 105; r = .027
...Belastbarkeit	✓ n = 16; r = .586**	- n = 7; r = .109	- n = 53; r = .088	- n = 34; r = .271	- n = 20; r = .090	- n = 4; r = .732	✓ n = 105; r = .258**
...interkulturelle Kompetenz	- n = 16; r = .049	- n = 6; r = .343	- n = 54; r = -.013	- n = 34; r = .089	- n = 20; r = .216	- n = 4; r = .412	✓ n = 104; r = .029
...Sicherheit im Umgang	- n = 16; r = .103	- n = 7; r = .312	✓ n = 54; r = .485**	- n = 34; r = .268	- n = 20; r = .223	- n = 4; r = .137	✓ n = 105; r = .276**

Tab. 7.3-10: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit Lern- und Reflexionsbereitschaft, sozialer Kompetenz, emotionaler Stabilität, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Organisationstalent, Flexibilität, Belastbarkeit, interkulturelle Kompetenz, Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation

Im Profit-Bereich zeigen sich den Ergebnissen zufolge noch weniger signifikante Korrelationen, die zudem die wenigen Ergebnisse des Non-Profit-Bereichs nicht bestätigen können.

Um die Bedeutung einzelner Variablen für die Lebenszufriedenheit besser zu verstehen und auch die Auswahlprozesse effizienter gestalten zu können, wurde ergänzend anhand der Cross Lagged Panel Correlation (CLPC) die Richtung des Zusammenhangs zwischen den verschiedenen Variablen geprüft. Die CLPL gibt hier an, welche Variablen in Sinne einer kausalen Priorität eher die Ausprägung der Lebenszufriedenheit determinieren, und umgekehrt, welche Variablen von der Lebenszufriedenheit beeinflusst werden (vgl. auch Kap. 5).

Wie bereits in Kapitel 5 dargestellt, sind für die Durchführung der CLPC insgesamt 6 Korrelationen zu jeder Gruppe zu berechnen: die Stabilitäten, die synchronen Korrelationen und die Kreuzkorrelationen. Die Kreuzkorrelationen können nur dann interpretiert werden, wenn sowohl die Stabilitäten als auch die synchronen Korrelationen sich nicht signifikant voneinander unterscheiden. Dies erfordert nach Bortz (1999) und Fisher (1918) eine Transformation der Korrelationen in Fishers Z-Werte. Die für die jeweils ermittelten Korrelationen (r) gültigen Z-Werte wurden von Glass und Stanley (1970) berechnet und sind in Bortz (1999) abgebildet (S. 786). Die Z-Werte sind dort in .005er Schritten angegeben; verwendet wurde jeweils der Wert, der der eigentlichen Korrelation am nächsten lag. Darüber hinaus sind Fishers Z-Werte symmetrisch um Null verteilt, so dass nur die positiven Korrelationswerte dargestellt sind, die negativen entsprechend übernommen werden müssen (Bortz, 1999).

Getestet wurde zunächst der Unterschied zwischen den Stabilitäten zweiseitig auf dem 5%-Niveau ($z_{2,5\%}$). Dementsprechend wurde geprüft, ob der jeweils ermittelte z-Wert im Konfidenzintervall $\pm 1,96$ lag (Glass & Stanley, 1970, zitiert nach Bortz, 1999, S. 768). War dies der Fall, wurde die H_0 (= kein Unterschied zwischen den beiden Korrelationswerten) beibehalten und im Anschluss anhand desselben Verfahrens analysiert, ob sich die synchronen Korrelationen signifikant voneinander unterscheiden. Getestet wurde zweiseitig, da keine eindeutigen Belege dafür zu finden sind, dass die Lebens- oder Arbeitszufriedenheit, das Commitment oder die Qualität der Einstellung zum Gastland eine Folge der Ausprägungen auf den übrigen Variablen sind.

Wenn festgestellt wurde, dass die Voraussetzungen für die Cross Lagged Panel Analyse erfüllt sind und zudem die Kreuzkorrelationen größer als Null ausfallen, wird ebenfalls auf dem 5%-Niveau zweiseitig geprüft, ob sich die beiden in z-Werte transformierten Kreuzkorrelationen signifikant voneinander unterscheiden (H_0 : Die Kreuzkorrelationen unterscheiden sich nicht) und in welche Richtung der ggf. ermittelte Unterschied besteht. Wird die H_0 verworfen, gibt die jeweils größere Korrelation (x_1y_2 oder y_1x_2) an, welche Variable die andere determiniert.

Im Folgenden dargestellt sind nur die Ergebnisse der Kreuzkorrelationen, für die die formulierten Voraussetzungen als erfüllt betrachtet werden können (vgl. Kap. 5): Dem Organisationstalent und der Sicherheit im Umgang mit dem Gastland kann in Gruppe 2 des Non-Profit-Bereichs, also während des Auslandsaufenthaltes, die Rolle der kausalen Prioritäten für die Ausprägung der Lebenszufriedenheit zugeschrieben werden (Tab. 7.3-11 bis 7.3-14). In allen anderen Fällen waren zwar häufig die Stabilitäten und synchronen

Korrelationen nicht signifikant voneinander verschieden; allerdings unterschieden sich auch die Kreuzkorrelationen nicht signifikant voneinander, so dass die Interpretation der CLPC nicht sinnvoll ist. Vor allem im Profit-Bereich wird häufiger angegeben, dass ein Ergebnis nicht berechnet werden könne. Dies ist dann der Fall, wenn eine der Kreuzkorrelationen zu gering ist oder sich in einer Gruppe drei Personen oder weniger befinden.

Die korrelativen Angaben (synchrone Korrelationen, Stabilitäten und Kreuzkorrelationen) sowie die zugehörigen Fishers Z-Werte für die übrigen CLPC sind in Anhang 2 abgebildet.

Lebenszufriedenheit (LZ) & Organisationstalent (OT) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	OT Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	←	OT Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	OT Gruppe 3

Tab. 7.3-11: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation – schematische Übersicht: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Organisationstalent in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Organisationstalent (OT) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$n = 45; r = .606^{**}; Z_1 = .701$	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	$n = 23; r = .598^{**}; Z_1 = .693$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 21; r = .790^{**}; Z_1 = 1.071$
$r_{OT1.1 OT1.2}$	$n = 43; r = .550^{**}; Z_2 = .618$	$r_{OT2.1 OT2.2}$	$n = 23; r = .520^*; Z_2 = .576$	$r_{OT3.1 OT3.2}$	$n = 21; r = .345; Z_2 = .360$
z-Wert	.376 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,370 (H_0 annehmen)	z-Wert	2,122
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 OT1.1}$	$n = 91; r = .201; Z_1 = .203$	$r_{LZ2.1 OT2.1}$	$n = 54; r = .016; Z_1 = .015$	$r_{LZ3.1 OT3.1}$	$n = 45; r = .163; Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LZ1.2 OT1.2}$	$n = 59; r = .148; Z_2 = .151$	$r_{LZ2.2 OT2.2}$	$n = 31; r = .077; Z_2 = .075$	$r_{LZ3.2 OT3.2}$	$n = 24; r = .602^{**}; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	0,306 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,253 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 OT1.2}$	$n = 44; r = .131; Z_1 = .131$	$r_{LZ2.1 OT2.2}$	$n = 23; r = -.110; Z_1 = -.110$	$r_{LZ3.1 OT3.2}$	$n = 21; r = .482^*; Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{OT1.1 LZ1.2}$	$n = 44; r = .223; Z_2 = .229$	$r_{OT2.1 LZ2.2}$	$n = 23; r = .471^*; Z_2 = .510$	$r_{OT3.1 LZ3.2}$	$n = 21; r = .250; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	-0,456 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,962 (H_0 ablehnen)	z-Wert	entfällt

Tab. 7.3-12: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Organisationstalent in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen (SUG) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	SUG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	←	SUG Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	SUG Gruppe 3

Tab. 7.3-13: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation – schematische Übersicht: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Sicherheit im Umgang mit Gastlandangehörigen (SUG) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$n = 45; r = .606^{**};$ $Z_1 = .701$	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	$n = 23; r = .598^{**};$ $Z_1 = .693$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 21; r = .790^{**};$ $Z_1 = 1.071$
$r_{SUG1.1 SUG1.2}$	$n = 44; r = .401^{**};$ $Z_2 = .424$	$r_{SUG2.1 SUG2.2}$	$n = 23; r = .592^{*};$ $Z_2 = .678$	$r_{SUG3.1 SUG3.2}$	$n = 22; r = .446^{*};$ $Z_2 = .478$
z-Wert	1.265 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,047 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,800 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 SUG1.1}$	$n = 90; r = .139;$ $Z_1 = .141$	$r_{LZ2.1 SUG2.1}$	$n = 54; r = .258;$ $Z_1 = .266$	$r_{LZ3.1 SUG3.1}$	$n = 46; r = .210;$ $Z_1 = .213$
$r_{LZ1.2 SUG1.2}$	$n = 61; r = -.059$ $Z_2 = -.060$	$r_{LZ2.2 SUG2.2}$	$n = 31; r = .203;$ $Z_2 = .208$	$r_{LZ3.2 SUG3.2}$	$n = 24; r = .208;$ $Z_2 = .213$
z-Wert	1.182 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,245 (H_0 annehmen)	z-Wert	0 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 SUG1.2}$	$n = 46; r = .019;$ $Z_1 = .020$	$r_{LZ2.1 SUG2.2}$	$n = 23; r = -.174;$ $Z_1 = -.177$	$r_{LZ3.1 SUG3.2}$	$n = 22; r = .367;$ $Z_1 = .383$
$r_{SUG1.1 LZ1.2}$	$n = 43; r = .043;$ $Z_2 = .045$	$r_{SUG2.1 LZ2.2}$	$n = 23; r = .451^{*};$ $Z_2 = .485$	$r_{SUG3.1 LZ3.2}$	$n = 21; r = .090;$ $Z_2 = .090$
z-Wert	-0,532 (H_0 annehmen)	z-Wert	-2,059 (H_0 ablehnen)	z-Wert	0,888 (H_0 annehmen)

Tab. 7.3-14: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Die voranstehenden Ergebnisse haben gezeigt, dass keine der geprüften Variablen sich über den gesamten Entsendungszeitraum mit der Lebenszufriedenheit signifikant in Zusammenhang bringen lässt, H_6 muss demnach ablehnt werden. Auch eine kausale Priorität konnte nur in Einzelfällen nachgewiesen werden.

Insgesamt konnte für keine der im Zusammenhang mit der Auswahl von Expatriates diskutierten Variablen, sei es die familiäre Situation und ihre Abbildung im Ausland, die vorherige Auslandserfahrung, die Kenntnis der Landessprache oder die Vielzahl der bei der Diskussion um die Eignung eines Expatriates geforderten Variablen (vgl. Kap. 3.1), für die - von Einzelwerten abgesehen - ein bedeutsamer Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit festgestellt werden.

Im Folgenden werden die Ergebnisse zur Bedeutung der Vorbereitungsmaßnahmen beschrieben. Die Prüfung der Zusammenhänge erfolgte nach den oben beschriebenen Verfahren. Der Übersicht halber werden aber im Folgenden nur noch die tatsächlichen Ergebnisse (signifikante oder nicht signifikante Unterschiede bzw. Korrelationen) dargestellt; die zugrundeliegenden Zahlen sind in Anhang 2 abgebildet. Dort sind sie in der Reihenfolge angeordnet, in der sie im vorliegenden Text beschrieben werden.

7.3.1.2 Maßnahmen zur Vorbereitung von Expatriates

Wie weiter oben schon dargestellt, werden Expatriates in umfangreichem Ausmaß auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet. Unterschieden wurden dabei für die vorliegende Arbeit länderspezifische Vorbereitungsmaßnahmen, Vorbereitung durch Kontakte, administrative, berufliche, private Vorbereitung sowie das Informationsmaterial. Allen Bereichen wurden mehrere konkrete Maßnahmen zugeordnet (vgl. auch Kap. 7.2). In den nächsten Abschnitten werden die Folgen dargestellt, die sich aus dem Angebot bzw. dem Fehlen solcher Maßnahmen für die Lebenszufriedenheit ergeben. Die Teilnehmer werden dabei jeweils in zwei Gruppen geteilt und hinsichtlich der mittleren Ausprägung ihrer Lebenszufriedenheit verglichen (vgl. auch Kap. 5). Zunächst wird beispielsweise geprüft, ob die Teilnehmer, die an einem Sprachkurs teilgenommen haben, eine höhere Lebenszufriedenheit aufweisen als die Teilnehmer, die nicht an einem Sprachkurs teilgenommen haben - analysiert wird also, ob das Angebot einer solchen Maßnahme durch die entsendende Organisation die Lebenszufriedenheit beeinflusst. In einem zweiten Schritt werden die Teilnehmer genauer betrachtet, die nicht an einem Sprachkurs teilnehmen konnten: Unterscheiden sich solche Teilnehmer, die einen Sprachkurs vermisst haben, von denen, die den Sprachkurs für überflüssig halten, in der Ausprägung ihrer Lebenszufriedenheit? Hier können Hinweise darauf erwartet werden, wie das Fehlen einer Maßnahme und die subjektive Wahrnehmung dieses Fehlens sich auf die Entwicklung der Lebenszufriedenheit auswirken. Abschließend werden zwei Gruppen in der Ausprägung ihrer Lebenszufriedenheit miteinander verglichen, die sich *maximal* voneinander unterscheiden: In die eine Gruppe eingeordnet werden die Teilnehmer, die einen Sprachkurs erlebt haben und ihn als hilfreich (oder eher hilfreich) bezeichnen, die zweite Gruppe bildet sich aus Teilnehmern, die einen Sprachkurs vermisst haben. In diesem letzten Schritt wird also die *Qualität* des Sprachkurses in den Vergleich einbezogen, in dem solche, die sich subjektiv als gut vorbereitet fühlen (Unterstützung war hilfreich) mit solchen verglichen werden, die sich subjektiv schlecht vorbereitet fühlen (Unterstützung vermisst).

Wie hier am Beispiel des Sprachkurses verdeutlicht, wurden die Maßnahmen der länderspezifischen, beruflichen, privaten und administrativen Vorbereitung, der Vorbereitung durch Kontakte und Informationsmaterial hinsichtlich ihres Einflusses auf die Lebenszufriedenheit analysiert. Wie weiter unten beschrieben, folgt auch die Analyse der Betreuungs- und Rückkehrmaßnahmen dem gleichen Schema.

Einfluss der länderspezifischen Vorbereitung auf die Lebenszufriedenheit

Zur länderspezifischen Vorbereitung gehören der Sprachkurs, das interkulturelle Training sowie der Look&See Trip. Tabelle 7.3-15 zeigt den Einfluss der Teilnahme an diesen Maßnahmen auf die Lebenszufriedenheit.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Sprachkurs	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	-	*	-	-	✓ (!)	*	-
Interkulturelles Training	Non-Profit	-	-	✓ (!)	-	-	✓	-
	Profit	*	*	✓ (!)	-	*	*	-
Look&See Trip	Non-Profit	-	-	✓ (!)	-	-	✓	-
	Profit	-	*	✓ (!)	✓ (!)	-	*	-

Tab. 7.3-15: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Bei der Betrachtung der Ergebnisse fällt auf, dass nur in Einzelfällen signifikante Unterschiede in der mittleren Ausprägung der Lebenszufriedenheit zwischen denen, die an den Maßnahmen teilgenommen haben und denen, die nicht daran teilgenommen haben, auftreten. Nur in Gruppe 3.2 nach Abschluss des Aufenthaltes sind Teilnehmer des Non-Profit-Bereichs, die in den Genuss eines interkulturellen Trainings sowie eines Look&See Trips gekommen sind, jeweils zufriedener als diejenigen, die nicht daran teilgenommen haben. Auffälligstes Ergebnis ist, dass in Gruppe 2.1 zu Beginn des Aufenthaltes sowohl in der Profit- als auch in der Non-Profit-Gruppe die Teilnehmer, die nicht an einem interkulturellen Training bzw. einem Look&See Trip teilgenommen haben, mit ihrem Leben insgesamt zufriedener sind.

In Tabelle 7.3-16 ist dargestellt, wie sich das Fehlen der Angebote auf die Lebenszufriedenheit auswirkt. Da niemand im Profit- und Non-Profit-Bereich einen Sprachkurs und nur sehr wenige ein interkulturelles Training für überflüssig hielten, sind hier nur sehr wenige Mittelwertunterschiede überhaupt zu ermitteln. Lediglich in Gruppe 2.2 sind im Profit- und Non-Profit-Bereich diejenigen zufriedener, die einen Look&See Trip für überflüssig halten, als diejenigen, die eine solche Reise als notwendig erachten.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Sprachkurs	Non-Profit	*	*	*	*	*	*	*
	Profit	*	*	*	*	*	*	*
Interkulturelles Training	Non-Profit	-	*	*	*	*	*	-
	Profit	-	*	*	*	*	*	-
Look&See Trip	Non-Profit	-	-	-	✓	-	-	-
	Profit	*	*	-	✓	*	*	-

Tab. 7.3-16: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

In Tabelle 7.3-17 schließlich wird deutlich, wie sich die Lebenszufriedenheit entwickelt, wenn die Ausprägungen der subjektiv gut vorbereiteten mit denen der subjektiv schlecht vorbereiteten miteinander verglichen werden.

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Sprachkurs	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	-	*	-	-	-	*	-
Interkulturelles Training	Non-Profit	-	-	✓(!)	-	-	✓	-
	Profit	*	*	✓(!)	-	*	*	-
Look&See Trip	Non-Profit	✓	-	-	*	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-17: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Auch dieser Vergleich bringt nur in Einzelfällen signifikante Unterschiede zu Tage. Auffällig ist lediglich das erneute Ergebnis in Gruppe 2.1: Teilnehmer, die ein interkulturelles Training vermisst haben, weisen im Durchschnitt eine höhere Lebenszufriedenheit auf als Teilnehmer, die ihr interkulturelles Training als hilfreich empfunden haben. Allerdings haben sich auch die Stichprobengrößen im Vergleich zu den voranstehenden Angaben nicht wesentlich geändert - wer einen Sprachkurs oder ein interkulturelles Training hat, bezeichnet es in der Regel auch als hilfreich bzw. vermisst es, wenn es nicht stattfindet.

Für den Look&See Trip bringt dieser letzte Vergleich zwar andere Ergebnisse als die beiden vorangegangenen, allerdings kaum mehr hypothesenbestätigende Erkenntnisse.

Einfluss der Vorbereitung durch Kontakte auf die Lebenszufriedenheit

Die Vorbereitung auf den Einsatz im Ausland kann geschehen, indem Erfahrungen mit bereits zurückgekehrten, ehemaligen Expatriates ausgetauscht werden, seien es Kollegen oder

Angehörige anderer Organisationen. Wie Tabelle 7.3-18 zeigt, lassen sich in keiner Gruppe signifikante Unterschiede in der Ausprägung der Lebenszufriedenheit identifizieren - weder für die Kontakte zu Kollegen noch für die Kontakte zu Angehörigen anderer Organisationen.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kontakte zu Kollegen	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	-	-	-	-	-	*	-
Kontakte zu Dritten	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	-	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-18: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an der Vorbereitung des Aufenthaltes durch Kontakte

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Die Ergebnisse des Vergleichs der Ausprägungen zur Lebenszufriedenheit derjenigen, die nicht vorbereitet wurden, die Maßnahme aber vermissten, und derjenigen, die die Vermittlung von Kontakten als nicht notwendig erachten, zeigt Tabelle 7.3-19.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kontakte zu Kollegen	Non-Profit	*	*	*	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	*
Kontakte zu Dritten	Non-Profit	-	-	-	*	-	*	-
	Profit	*	*	✓	*	✓(!)	*	-

Tab. 7.3-19: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Kontakte in der Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Sichtbar wird, dass vor allem für die Vermittlung von Informationen zu Kollegen die Bildung der vorhergesehen Gruppen innerhalb der Teilnehmer, die keine entsprechenden Kontakte hatten, zu keinem der Entsendungszeitpunkte möglich war - es findet sich keiner, der solche Kontakte als überflüssig bezeichnet.

Bei den Kontakten zu Angehörigen anderer Einrichtungen zeigt sich ein signifikanter, hypothesenkonformer Effekt in Gruppe 2.1, der besagt, dass diejenigen, die solche Kontakte vermissten, unzufriedener waren als Teilnehmer, die die Kontakte als nicht notwendig betrachteten. In Gruppe 3.1 zeigt sich allerdings ein gegenläufiger Effekt.

Ein letzter Vergleich stellt die Lebenszufriedenheit derjenigen, die ihre Kontakte als hilfreich bezeichnet haben, und die Lebenszufriedenheit derjenigen, die Kontakte vermisst haben, gegenüber (Tab.7.3-20).

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kontakte zu Kollegen	Non-Profit	-	-	-	-	-	*	-
	Profit	*	*	✓ (!)	-	-	*	-
Kontakte zu Dritten	Non-Profit	-	✓	-	*	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-20: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Kontakte in der Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Auch dieser Vergleich bringt keine substantziellen Änderungen mit sich - ein systematischer, konstanter Einfluss der vermittelten Kontakte auf die Lebenszufriedenheit ist in keiner der geprüften Varianten festzustellen.

Einfluss der administrativen Vorbereitung auf die Lebenszufriedenheit

Im Zusammenhang mit der administrativen Vorbereitung wurde nach der Übernahme von organisatorischen Aufgaben wie Beantragung von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, Unterstützung bei Steuer- oder Versicherungsfragen oder sonstigen Formalitäten gefragt. Die folgenden Tabellen 7.3-21, 7.3-22 und 7.3-23 bilden die Auswirkungen solcher Unterstützung auf die Ausprägung der Lebenszufriedenheit ab.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Administrative Unterstützung	Non-Profit	-	-	-	✓(!)	-	-	-
	Profit	*	-	-	*	*	*	-

Tab. 7.3-21: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an der administrativen Unterstützung als Vorbereitung des Aufenthaltes

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Da im Profit-Bereich nur sehr wenige Untersuchungsteilnehmer angaben, bei der administrativen Vorbereitung ihres Auslandsaufenthaltes nicht unterstützt worden zu sein, sind in diesem Bereich nur sehr wenige Vergleiche möglich, die alle nicht signifikant sind. Im Non-Profit-Bereich sind in Gruppe 2.2 während des Aufenthaltes die Teilnehmer, die bei der Vorbereitung im administrativen Bereich unterstützt wurden, unzufriedener als ihre Kollegen, die auf den Aufenthalt vorbereitet wurden.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Administrative Unterstützung	Non-Profit	*	*	*	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	*

Tab. 7.3-22: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: administrative Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;

✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich
Insgesamt hielten nur drei Teilnehmer im Non-Profit-Bereich die Vorbereitung im administrativen Bereich für nicht notwendig, so dass die erforderlichen Vergleiche nur in der Gesamtgruppe durchgeführt werden können - hier ergaben sich keine signifikanten Unterschiede in der Ausprägung der Lebenszufriedenheit.

Auch der Vergleich zwischen denen, die ihre Vorbereitung als hilfreich bezeichnen und denen, die sie vermisst haben, kann nur in einigen Gruppen durchgeführt werden und ergibt keine signifikanten Effekte.

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Administrative Vorbereitung	Non-Profit	-	*	-	*	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	*	*	-

Tab. 7.3-23: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: administrative Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Einfluss der beruflichen Vorbereitung auf die Lebenszufriedenheit

Geprüft wurde im Anschluss die Auswirkung der beruflichen Vorbereitung auf die Lebenszufriedenheit. Unterschieden wurden dabei die Vorbereitung auf die Übernahme der Aufgabe im Ausland, die Beratung durch einen Mentor und die Planung der Rückkehr nach Deutschland.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Vorbereitung auf die Aufgabe	Non-Profit	-	✓ (!)	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	-	*	-
Mentor	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	-	*	-	-	-	*	-
Vorbereitung der Rückkehr	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	✓
	Profit	-	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-24: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Die Ergebnisse in Tabelle 7.3-24 zeigen, dass bei der Vorbereitung auf die Aufgabe nur im Non-Profit-Bereich in Gruppe 1.2, kurz nach dem Beginn des Auslandsaufenthaltes, ein signifikanter Unterschied auftritt; allerdings sind anders als erwartet die Expatriates ohne Vorbereitung auf die Aufgabe zufriedener als die mit Vorbereitung. Ein weiterer signifikanter, aber auch hypothesenkonformer Effekt tritt in der Gesamtgruppe des Non-Profit-Bereichs auf: Untersuchungsteilnehmer, die schon vor der Ausreise auf ihre Rückkehr vorbereitet werden, sind insgesamt zufriedener als ihre Kollegen.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Vorbereitung auf die Aufgabe	Non-Profit	*	*	*	*	*	*	*
	Profit	*	*	*	*	*	*	*
Mentor	Non-Profit	-	-	✓	✓	-	-	-
	Profit	*	*	-	*	*	*	-
Vorbereitung der Rückkehr	Non-Profit	-	-	-	✓	-	-	-
	Profit	*	*	-	✓	*	*	-

Tab. 7.3-25: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Der Vergleich zwischen denen, die im beruflichen Bereich nicht vorbereitet wurden, dies aber vermissten und denen, die eine Vorbereitung als überflüssig wahrnahmen, ist nur in wenigen Fällen möglich, meist, weil die Maßnahmen von allen Teilnehmern vermisst werden (Tab. 7.3-25). Darüber hinaus zeigen sich einige signifikante Effekte, die bestätigen, dass diejenigen, die eine Vorbereitung vermissten, unzufriedener waren als diejenigen, die eine Vorbereitung nicht vermissten. Zwischen denen, die sich selbst als subjektiv gut vorbereitet empfanden und denen, die eine Vorbereitung in den verschiedenen Maßnahmen des beruflichen Bereichs vermisst haben (Tab. 7.3-26), zeigen sich zwar die meisten signifikanten Unterschiede, allerdings sind auch hier keine systematischen Effekte zu erkennen.

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Vorbereitung auf die Aufgabe	Non-Profit	-	✓(!)	-	-	✓	-	-
	Profit	*	*	-	-	*	*	-
Mentor	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	-	*	✓	-	-	*	✓
Vorbereitung der Rückkehr	Non-Profit	-	-	✓	✓	-	-	✓
	Profit	*	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-26: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Einfluss der privaten Vorbereitung auf die Lebenszufriedenheit

Zur Vorbereitung im privaten Bereich gehörte die Organisation des privaten Umfelds (Wohnung, Schule für evtl. mit ausgereiste Kinder, Organisation von Freizeitangeboten für Expatriates und evtl. mit ausgereiste Partner) und die Vorbereitung der Angehörigen auf den Auslandseinsatz. Tabelle 7.3-27 zeigt, dass die meisten Expatriates des Non-Profit-Bereichs bei der Organisation des privaten Umfelds unterstützt wurden, dies aber nur im Gesamtwert

zu signifikanten Einflüssen auf die Lebenszufriedenheit führt. Im Profit-Bereich ergeben sich keine signifikanten Unterschiede.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Privates Umfeld	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	✓
	Profit	*	*	-	-	-	*	-
Vorbereitung Angehörige	Non-Profit	-	-	-	-	-	*	-
	Profit	*	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-27: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der Vorbereitung im privaten Bereich

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Für den Vergleich innerhalb derer, die nicht an der privaten Vorbereitung teilgenommen haben (Tab. 7.3-28), zeigen sich signifikante, hypothesenkonforme Unterschiede nur im Gesamtwert - in vielen anderen Befragungsgruppen sind aufgrund zu geringer Anzahl derjenigen, die solche Unterstützung für überflüssig halten, keine Aussagen möglich.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Privates Umfeld	Non-Profit	-	*	-	*	-	*	✓
	Profit	*	*	*	*	*	*	✓
Vorbereitung Angehörige	Non-Profit	-	*	-	*	-	*	-
	Profit	*	*	-	-	*	*	-

Tab. 7.3-28: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der Vorbereitung im privaten Bereich vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Bei der Berücksichtigung der subjektiven Qualität der Vorbereitungsmaßnahmen im privaten Bereich ergeben sich wiederum einige zusätzliche signifikante Effekte vor allem bei den Gruppen, die sich zum Befragungszeitpunkt im Ausland aufhielten (Gruppen 2.1, 2.2 und 3.1). Die Befunde reichen aber nicht aus, um die Hypothesen zu bestätigen (Tab. 7.3-29).

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Privates Umfeld	Non-Profit	-	*	-	-	-	-	✓
	Profit	*	*	✓	✓	*	*	✓
Vorbereitung Angehöriger	Non-Profit	-	*	-	*	-	*	-
	Profit	*	*	-	✓	✓	*	-

Tab. 7.3-29: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der Vorbereitung aus dem privaten Bereich als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Einfluss der Vorbereitung durch Informationsmaterial auf die Lebenszufriedenheit

Das Informationsmaterial kann keiner inhaltlichen Kategorie zugeordnet werden, schließlich bleibt aufgrund der allgemeinen Formulierung unklar, um Informationen zu welchen der vorherigen Bereiche es sich handelt. Da die meisten Teilnehmer vor allem im Profit-Bereich Materialien erhielten, sind - wie aus den folgenden Tabellen (7.3-30 bis 7.3-32) ersichtlich - Unterschiede im Vergleich zu denen, die kein Material erhielten, nicht immer zu ermitteln. War kein Informationsmaterial vorhanden, wurde es vermisst; sind Ergebnisse möglich, ergeben sich keine Signifikanzen.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Infomaterial	Non-Profit	-	*	-	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	*

Tab. 7.3-30: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Informationsmaterial erhalten vs. nicht erhalten

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Infomaterial	Non-Profit	*	*	*	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	*

Tab. 7.3-31: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Infomaterial vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Infomaterial	Non-Profit	*	*	*	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	*

Tab. 7.3-32: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Infomaterial als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Insgesamt muss festgestellt werden, dass keine der Maßnahmen zur Vorbereitung systematischen Einfluss auf die mittlere Ausprägung der Lebenszufriedenheit hat - zu keinem der betrachteten Erhebungszeitpunkte. Trotz einzelner signifikanter Mittelwertunterschiede, die den Einfluss der Qualität der vorbereitenden Maßnahmen auf die Lebenszufriedenheit belegen, müssen die Hypothesen 7, 8 und 9 abgelehnt werden.

7.3.1.3 Maßnahmen zur Betreuung der Expatriates

Wie zuvor die Maßnahmen zur Vorbereitung der Expatriates werden im Folgenden die im Rahmen der Betreuung vor Ort angebotenen Unterstützungsmaßnahmen in Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit gebracht. Nach dem nun schon bekannten Schema werden Mittelwertunterschiede berechnet - Gruppen werden gebildet durch das Angebot einer Betreuungsmaßnahme (Ja vs. Nein), deren Fehlen (vermisst vs. nicht vermisst) sowie wiederum durch den Vergleich der subjektiven Qualität (angeboten und als hilfreich bezeichnet vs. nicht angeboten und als fehlend wahrgenommen). Die Maßnahmen zur Betreuung wurden in Gruppe 1.1 nicht erhoben, da sie vor der Ausreise nicht angeboten werden und entsprechend auch nicht beurteilt werden können. Der jeweils berichtete Gesamtwert der Lebenszufriedenheit wurde entsprechend auch ohne die Angaben aus Gruppe 1.1 berechnet. Wie schon zuvor werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nur die Ergebnisse berichtet; die zugehörigen Zahlen können Anhang 2 entnommen werden.

Betreuungsangebote im beruflichen Bereich

Die Frage nach der Betreuung im beruflichen Bereich beginnt mit der Prüfung des Einflusses, den die Kommunikation mit der entsendenden Organisation auf die Lebenszufriedenheit der Expatriates hat. Tabelle 7.3-33 zeigt, dass im Non-Profit-Bereich keine signifikanten Unterschiede entstehen; für die Gruppen 2.2, 3.1 und 3.2 sind aufgrund fehlender Teilnehmer ohne Kommunikation mit der entsendenden Organisation keine Angaben möglich. Im Profit-Bereich zeigt sich in Gruppe 2.2 ein signifikanter Effekt in der erwarteten Richtung, der besagt, dass diejenigen Untersuchungsteilnehmer, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt werden, zufriedener sind als ihre Kollegen, die nicht unterstützt werden. Darüber hinaus erweist sich bei der Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten sowie bei der Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerkes die Gruppe 2.1 als sensibel - kurz nach Beginn des Aufenthaltes sind im Profit- und Non-Profit-Bereich diejenigen zufriedener, die von der entsendenden Organisation bei beruflichen Schwierigkeiten und bei der Aufrechterhaltung des Netzwerkes unterstützt werden. Dass gerade dieser Bereich sich als ausschlaggebend erweist, scheint nachvollziehbar - zumal bei der Betrachtung der Schwierigkeiten der Umgang mit den kulturbedingten Besonderheiten im Arbeitsstil hervorgehoben wurde (vgl. Kap. 7.1). Der Kontakt ins Heimatland kann zudem als hilfreich bei der Lösung von Schwierigkeiten empfunden werden. Für die Vorbereitung der Rückkehr während des Auslandsaufenthaltes können keine Unterschiede berichtet werden.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kommunikation	Non-Profit	-	-	*	*	*	-
	Profit	-	-	✓	-	*	-
Berufliche Schwierigkeiten	Non-Profit	-	✓	-	-	-	-
	Profit	*	✓	-	-	*	✓
Netzwerk	Non-Profit	-	✓	-	-	-	-
	Profit	-	✓	-	-	*	-
Vorbereitung Rückkehr	Non-Profit	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-33: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Wie Tabelle 7.3-34 illustriert, sind innerhalb der Gruppe der Nicht-Betreuten Vergleiche kaum möglich. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass kaum jemand Bereiche, in denen er nicht betreut wurde, als überflüssig bezeichnet - die Betreuung im beruflichen Bereich wird demzufolge vermisst. Einzelne Werte erweisen sich als signifikant.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kommunikation	Non-Profit	*	*	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*
Berufliche Schwierigkeiten	Non-Profit	✓	*	*	-	*	-
	Profit	*	-	*	*	*	-
Netzwerk	Non-Profit	✓	-	-	-	*	-
	Profit	*	-	✓	*	*	-
Vorbereitung Rückkehr	Non-Profit	-	*	*	-	-	-
	Profit	*	-	✓	*	*	-

Tab. 7.3-34: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

In Tabelle 7.3-35 schließlich werden die Ergebnisse des Vergleichs zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern an der Betreuung bestätigt; die Ergebnisse in Gruppe 2.1 weisen die stärksten Unterschiede auf. Darüber hinaus sind in der Gesamtgruppe signifikante Unterschiede zu beobachten. Für die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerks ist zu ergänzen, dass hier wenige Aussagen berücksichtigt wurden, da zum einen nur wenige Untersuchungsteilnehmer unterstützt wurden, aber auch die Aktivität der entsendenden Organisation nur von Einzelnen vermisst wurde.

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kommunikation	Non-Profit	-	-	*	-	*	-
	Profit	-	-	✓	-	*	-
Berufliche Schwierigkeiten	Non-Profit	-	✓	-	-	-	✓
	Profit	*	✓	✓	-	*	✓
Netzwerk	Non-Profit	-	✓	-	-	*	✓
	Profit	*	✓	-	-	*	✓
Vorbereitung Rückkehr	Non-Profit	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	-	✓	✓	*	-

Tab. 7.3-35: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Im Bereich der beruflichen Betreuung lassen sich keine systematischen signifikanten Mittelwertunterschiede in der Ausprägung der Lebenszufriedenheit feststellen. Allerdings erweist sich der Zeitpunkt kurz nach der Entsendung als relevant für die berufliche Betreuung und die Aufrechterhaltung des Netzwerks. Der private Bereich wird im Folgenden genauer betrachtet. Werden die Maßnahmen der beruflichen Betreuung nicht angeboten, werden sie mehrheitlich vermisst.

Betreuungsangebote im privaten Bereich

Die Betreuung im privaten Bereich setzte sich aus insgesamt sechs Maßnahmen zusammen, die verschiedene Akteure der Auslandsentsendung berücksichtigen. Neben der Unterstützung bei der Eingewöhnung und der Erledigung administrativer Angelegenheiten wurde die Suche nach einer angemessenen Wohnmöglichkeit sowie im Non-Profit-Bereich die Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten thematisiert. Darüber hinaus wurde auch nach der Unterstützung des Partners gefragt sowie nach Hilfe der entsendenden Organisation im Fall privater Schwierigkeiten.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Eingewöhnung	Non-Profit	-	-	✓ (!)	-	-	✓
	Profit	✓ (!)	✓	✓	-	*	✓
Administration	Non-Profit	-	-	*	*	*	-
	Profit	-	-	*	-	*	-
Private Schwierigkeiten	Non-Profit	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	-	-	-	*	-
Unterbringungs möglichkeiten	Non-Profit	*	-	-	*	*	-
Wohnmöglich- keiten	Non-Profit	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	-	*	-	*	-
Unterstützung des Partners	Non-Profit	-	-	-	-	-	-
	Profit	-	✓	-	-	*	✓

Tab. 7.3-36: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Wie in Tabelle 7.3-36 deutlich wird, finden sich bei der Unterstützung der Eingewöhnung die meisten Unterschiede, vor allem im Profit-Bereich. Die Unterstützung bei der Eingewöhnung weist im Profit-Bereich einen der Hypothese entgegen gerichteten signifikanten Effekt in Gruppe 1.2 auf - unmittelbar nach Beginn des Aufenthaltes sollen demzufolge Expatriates, die nicht bei der Eingewöhnung unterstützt worden sind, zufriedener sein als ihre Kollegen, die unterstützt wurden. Dieses Ergebnis geht auf lediglich zwei Nennungen zurück und kann demzufolge angezweifelt werden. Die folgenden Ergebnisse zeigen zudem, dass in Gruppe 2.1 und 2.2 hypothesenkonform Expatriates des Profit-Bereichs zufriedener sind, wenn sie bei der Eingewöhnung ins Gastland unterstützt werden.

Darüber hinaus zeigt sich noch ein signifikanter, hypothesenkonformer Effekt im Zusammenhang mit der Unterstützung des Partners in Gruppe 2.1 des Profit-Bereichs sowie im Gesamtwert. Für die Unterstützung im administrativen Bereich ist festzuhalten, dass nur sehr wenige Teilnehmer nicht unterstützt wurden; nur wenige Teilnehmer vor allem im Non-Profit-Bereich reisten zudem mit ihren Kindern aus, so dass diese Frage nur selten gestellt wurde. Gleichmaßen wurde die Frage nach der Unterstützung der Angehörigen nur Teilnehmern gestellt, die in einer festen Partnerschaft leben.

Tabelle 7.3-37 zeigt die Ergebnisse der Vergleiche innerhalb der Gruppe der Nicht-Betreuten. Sichtbar wird, dass nur sehr wenige Vergleiche überhaupt möglich waren, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass nur wenige Personen eine als überflüssig betrachten. Im Umgang mit privaten Schwierigkeiten zeigen sich allerdings beim Profit-Bereich in Gruppe

2.2 sowie im Gesamtwert signifikante Ergebnisse, im Non-Profit-Bereich in Gruppe 3.1 sowie im Gesamtwert: Die Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten erwies sich in diesen Gruppen als förderlich für die Lebenszufriedenheit.

Die Urteile der Befragten dazu, ob eine Betreuung bei privaten Schwierigkeiten erforderlich ist, sind auf beide Gruppen relativ gleich verteilt - auch in dieser Analyse kann die Frage nicht geklärt werden.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Eingewöhnung	Non-Profit	-	-	*	-	*	-
	Profit	-	✓	-	-	*	-
Administration	Non-Profit	-	*	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	-
Private Schwierigkeiten	Non-Profit	-	-	-	✓	-	✓
	Profit	*	-	✓	-	*	✓
Unterbringungs möglichkeiten	Non-Profit	*	-	*	*	*	✓
Wohnmöglich- keiten	Non-Profit	-	-	*	-	-	-
	Profit	*	*	*	*	*	*
Unterstützung des Partners	Non-Profit	*	-	*	*	*	-
	Profit	*	-	*	*	*	-

Tab. 7.3-37: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Der Vergleich zwischen denen, die ihre Betreuung im privaten Bereich als hilfreich bezeichnen und denen, die eine Betreuung vermisst haben (Tab. 7.3-38), bestätigt größtenteils die bereits in Tabelle 7.3-36 und Tabelle 7.3-37 dargestellten Befunde - die Unterstützung bei der Eingewöhnung wird vor allem zu Beginn des Aufenthaltes als hilfreich bezeichnet, die Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten nur noch bei Teilnehmern des Profit-Bereichs.

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Eingewöhnung	Non-Profit	-	✓	*	-	-	✓
	Profit	-	✓	-	-	*	✓
Administration	Non-Profit	-	*	*	-	*	-
	Profit	-	-	*	-	*	-
Private Schwierigkeiten	Non-Profit	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	-	✓	-	*	✓
Unterbringungs möglichkeiten	Non-Profit	*	-	*	*	*	-
	Profit	-	-	-	-	-	-
Wohnmöglich- keiten	Non-Profit	*	-	*	-	*	-
	Profit	-	-	-	-	-	-
Unterstützung des Partners	Non-Profit	*	-	-	-	*	-
	Profit	*	✓	-	-	*	✓

Tab. 7.3-38: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Insgesamt muss festgehalten werden, dass trotz einzelner signifikanter Unterschiede weder im Profit- noch im Non-Profit-Bereich eine der Betreuungsmaßnahmen, sei es im privaten oder beruflichen Bereich, einen systematischen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit hat, und auch die Tatsache, dass die Maßnahmen von einigen Untersuchungsteilnehmern als fehlend wahrgenommen wurden, beeinträchtigt deren Lebenszufriedenheit nicht. Die Hypothesen 10, 11 und 12 müssen dementsprechend ebenfalls abgelehnt werden. Insgesamt konnte aber eine Bedeutung einiger Betreuungsmaßnahmen für die Lebenszufriedenheit zu Beginn des Auslandsaufenthaltes nachgewiesen werden - was plausibel erscheint, da schließlich solche Maßnahmen gerade für diesen Zeitraum konzipiert werden.

7.3.1.4 Maßnahmen zur Unterstützung der Rückkehr

In drei weiteren Hypothesen wurde analog zum vorangehenden Muster geprüft, ob sich die im Rahmen der Rückkehr ergriffenen Maßnahmen auf die Lebenszufriedenheit der Untersuchungsteilnehmer auswirken. Die Rückkehrmaßnahmen wurden nur in Gruppe 3 erfasst, da zuvor in der Regel keine konkreten Aktivitäten ergriffen werden (können). Der berichtete Gesamtwert beinhaltet dementsprechend nur noch die Angaben aus Gruppe 3, und auch die Lebenszufriedenheit im Gesamtwert setzt sich nur noch aus den beiden Werten zusammen.

Rückkehrmaßnahmen im beruflichen Bereich

Die folgenden Tabellen 7.3-39, 7.3-40 und 7.3-41 zeigen, dass für keine der geprüften Maßnahmen hypothesenkonforme, signifikante Unterschiede im Profit- oder Non-Profit-Bereich zu verzeichnen sind. Die Prüfung der Unterschiede in der Ausprägung der Lebenszufriedenheit kann bei denen, die nicht bei der Rückkehr unterstützt werden, nur sehr vereinzelt durchgeführt werden - dies liegt vor allem daran, dass die meisten Maßnahmen von den meisten Teilnehmern als notwendig erachtet werden.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Neue Aufgabe	Non-Profit	-	-	-
	Profit	-	*	-
Nutzung des Wissens	Non-Profit	-	-	-
	Profit	-	*	-
Weitergabe des Wissens	Non-Profit	-	*	-
	Profit	-	*	-
Aufbau eines neuen Netzwerks	Non-Profit	-	-	-
	Profit	-	*	-

Tab. 7.3-39: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung bei der Rückkehr

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Neue Aufgabe	Non-Profit	-	-	-
	Profit	*	*	*
Nutzung des Wissens	Non-Profit	-	*	-
	Profit	*	*	*
Weitergabe des Wissens	Non-Profit	*	*	*
	Profit	*	*	*
Aufbau eines neuen Netzwerks	Non-Profit	*	*	*
	Profit	-	*	-

Tab. 7.3-40: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung bei der Rückkehr vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Neue Aufgabe	Non-Profit	✓ (!)	-	✓ (!)
	Profit	-	*	-
Nutzung des Wissens	Non-Profit	-	-	-
	Profit	-	*	-
Weitergabe des Wissens	Non-Profit	-	*	-
	Profit	-	*	-
Aufbau eines neuen Netzwerks	Non-Profit	-	-	-
	Profit	-	*	-

Tab. 7.3-41: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung bei der Rückkehr als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Rückkehrmaßnahmen im privaten Bereich

Die Rückkehrmaßnahmen im privaten Bereich zeigen, dass nur die wenigsten Teilnehmer bei der Suche nach einer neuen Wohnung oder bei Schwierigkeiten der Angehörigen unterstützt wurden (Tab. 7.3-42, Tab. 7.3-43 und Tab.7.3-44). Nach der Unterstützung bei der Eingewöhnung in eine neue Stadt wurden nur sehr wenige Teilnehmer gefragt, da die meisten in die Stadt zurückkehrten, in der sie auch vorher gelebt hatten. Diejenigen, die nicht unterstützt wurden, finden die Unterstützung in den meisten Fällen nicht erforderlich, nur die Unterstützung der Angehörigen wird zwar eindeutig gewünscht - signifikante Einflüsse auf die Lebenszufriedenheit zeigen sich aber auch hier nicht.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Neue Wohnung	Non-Profit	*	*	*
	Profit	-	*	-
Unterstützung bei Schwierigkeiten der Angehörigen	Non-Profit	*	*	*
	Profit	*	*	*
Eingewöhnung in die neue Stadt	Non-Profit	*	*	*
	Profit	*	*	*

Tab. 7.3-42: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der privaten Betreuung bei der Rückkehr

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Neue Wohnung	Non-Profit	-	*	-
	Profit	-	*	-
Unterstützung bei Schwierigkeiten der Angehörigen	Non-Profit	-	*	-
	Profit	-	*	-
Eingewöhnung in die neue Stadt	Non-Profit	*	*	*
	Profit	*	*	*

Tab. 7.3-43: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der privaten Betreuung bei der Rückkehr vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Neue Wohnung	Non-Profit	*	*	*
	Profit	-	*	-
Unterstützung bei Schwierigkeiten der Angehörigen	Non-Profit	*	*	*
	Profit	*	*	*
Eingewöhnung in die neue Stadt	Non-Profit	*	*	*
	Profit	*	*	*

Tab. 7.3-44: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: Maßnahmen der privaten Betreuung bei der Rückkehr als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Insgesamt zeigen die Ergebnisse zu den Maßnahmen der Rückkehr im Non-Profit- und Profit-Bereich, dass zum einen keinerlei Einfluss auf die Lebenszufriedenheit der Teilnehmer festgestellt werden konnte, zum anderen vor allem im privaten Bereich aber auch kaum Unterstützung angeboten wird (vgl. auch Kap. 7.2). Die wenigsten vermissen dennoch solche Maßnahmen. Auch die Diskussion in der Literatur schätzt die Bedeutung dieser Maßnahmen als hoch ein und in Einzelfallanalysen konnte die Rückkehr als maßgeblich für die gesamte Zufriedenheit mit dem Auslandsaufenthalt identifiziert werden. Die Hypothesen 13, 14 und 15 sind schließlich abzulehnen.

7.3.1.5 Gesamturteil - die Zufriedenheit mit der Vorbereitung, der Betreuung und der Rückkehr

In einem weiteren Abschnitt wurde geprüft, ob die Lebenszufriedenheit auf einer affektiven Ebene mit der Gesamtzufriedenheit mit der Vorbereitung, der Betreuung vor Ort und der Rückkehr zusammenhängt. Tabelle 7.3-45 spiegelt die Ergebnisse für den Non-Profit-Bereich wieder, Tabelle 7.3-46 für den Profit-Bereich.

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Zufriedenheit mit der Vorbereitung	×	✓	-	✓	-	-	✓
	×	n = 60; r = .301**	n = 52; r = .218	n = 31; r = .317*	n = 44; r = -.087	n = 23; r = -.142	n = 167; r = .209**
...Zufriedenheit mit der Betreuung	×	-	✓	✓	-	✓	✓
	×	n = 42; r = .164	n = 51; r = .322*	n = 31; r = .360*	n = 45; r = .130	n = 24; r = -.202	n = 152; r = .264**
...Zufriedenheit mit der Rückkehr	×	×	×	×	-	-	-
	×	×	×	×	n = 27; r = .049	n = 12; r = .343	n = 33; r = .239

Tab. 7.3-45: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung, Vorbereitung und Rückkehr zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Zufriedenheit mit der Vorbereitung	×	-	✓	✓	-	✓ (!)	✓
	×	n = 7; r = -.022	n = 54; r = .410**	n = 32; r = .467*	n = 20; r = .099	n = 4; r = -.978**	n = 91; r = .328**
...Zufriedenheit mit der Betreuung	×	-	✓	✓	-	-	✓
	×	n = 7; r = .222	n = 54; r = .603**	n = 34; r = .570**	n = 20; r = .256	n = 4; r = -.822	n = 92; r = .513**
...Zufriedenheit mit der Rückkehr	×	×	×	×	-	-	✓ (!)
	×	×	×	×	n = 3; r = -.332	n = 3; r = -.979	n = 4; r = -.991**

Tab. 7.3-46: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung, Vorbereitung und Rückkehr zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

In beiden Bereichen finden sich für die Zufriedenheit mit der Vorbereitung und der Zufriedenheit mit der Betreuung vor Ort einige signifikante Korrelationen mit der Lebenszufriedenheit, die hypothesenkonform anzeigen, dass die Zufriedenheit mit den verschiedenen Maßnahmen insgesamt mit der Lebenszufriedenheit korreliert. Im Profit-Bereich finden sich zudem einige hohe, signifikante Korrelationen, die das Gegenteil anzeigen - nämlich dass die Lebenszufriedenheit gering ausfällt, wenn die Expatriates mit der Vorbereitung oder der Betreuung zufrieden waren. Beide Ergebnisse gehen auf vier Urteile zurück. Festzuhalten ist, dass die Korrelationen nicht durchgehend signifikant sind, teilweise auf sehr geringen Teilnehmerzahlen beruhen und Hypothese 16 also abgelehnt werden muss. Zusätzlich wurde für alle Korrelationen anschließend anhand der CLPC die kausale Priorität geprüft (wenn die oben beschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind). Ergebnisse können aber nicht berichtet werden, da sich vor allem die Kreuzkorrelationen nicht signifikant voneinander unterscheiden.

7.3.1.6 Gestaltung der Entsendung

Neben den Maßnahmen zur Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr kann eine entsendende Organisation durch verschiedene weitere Maßnahmen auf die Entsendung einwirken. Dazu gehören im Rahmen der Gestaltung der Aufgabe zum einen die Klarheit der Kompetenzrichtlinien (Was darf ein Expatriate im Rahmen seines Aufenthaltes entscheiden?), zum anderen die Klarheit der Arbeitsaufgabe (Was soll der Expatriate im Rahmen seines Aufenthaltes erreichen?). Tabelle 7.3-47 und Tabelle 7.3-48 verdeutlichen die Ergebnisse der Korrelationen für die unterschiedlichen Gruppen.²⁵ Einzelne Korrelationen zwischen den Gestaltungsmerkmalen der Aufgabe und der Lebenszufriedenheit erweisen sich als signifikant: Im Profit- und Non-Profit-Bereich zeigt sich in Gruppe 2.1, dass während des Aufenthaltes signifikant positive Zusammenhänge zwischen der Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien sowie der Klarheit der Arbeitsaufgabe bestehen, und auch für den Gesamtwert finden sich statistisch bedeutsame Effekte.

²⁵ Die Fragen zum Bereich Gestaltung der Entsendung wurde den Teilnehmern des Heinz Nixdorf Programms nicht gestellt, da die Gestaltung dieser Merkmale nicht in der Hand der Programmgestalter liegt. Dies gilt nicht für die wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland.

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien	✓ n = 43; r = .454**	- n = 40; r = .237	✓ n = 50; r = .338**	- n = 29; r = .214	- n = 23; r = .228	- n = 9; r = .406	✓ n = 141; r = .280**
...Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe	- n = 61; r = .080	✓ n = 42; r = .327*	✓ n = 50; r = .444**	- n = 31; r = .232	- n = 23; r = .018	- n = 9; r = .341	✓ n = 154; r = .282**

Tab. 7.3-47: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der Klarheit von Kompetenzrichtlinien und Arbeitsaufgabe zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien	- n = 13; r = .450	- n = 7; r = .396	✓ n = 53; r = .411**	- n = 34; r = .265	- n = 20; r = .040	- n = 4; r = -.669	✓ n = 102; r = .287**
...Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe	- n = 15; r = .493	- n = 7; r = .745	✓ n = 53; r = .537**	- n = 34; r = .219	- n = 20; r = .113	- n = 4; r = -.822	✓ n = 103; r = .364**

Tab. 7.3-48: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der Klarheit von Kompetenzrichtlinien und Arbeitsaufgabe zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Als weitere Gestaltungsmerkmale über die Aufgabe hinaus einbezogen wurden die Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, die Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung sowie die Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (Tab. 7.3-49, Tab. 7.3-50). Im Non-Profit-Bereich können signifikante Zusammenhänge zwischen der Lebenszufriedenheit und der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung vor allem für die Zeit im Ausland (Gruppen 2.1, 2.2 und 3.1) sowie für den Gesamtwert festgestellt werden. Die Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung ist vor allem zu Beginn des Auslandsaufenthaltes relevant. Wiederum zeigt sich zudem, dass in Gruppe 2.1 sowohl im Profit- als auch im Non-Profit-Bereich fünf der sechs betrachteten Korrelationen signifikant sind - hier scheint eine gute Betreuung besonders stark mit der Lebenszufriedenheit zu interagieren.

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung	- n = 62; r = .061	- n = 47; r = .026	✓ n = 40; r = .288*	✓ n = 26; r = .351*	✓ n = 23; r = .455*	- n = 22; r = -.170	✓ n = 176; r = .210**
...Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung	✓ n = 62; r = .243*	✓ n = 40; r = .361*	✓ n = 54; r = .525**	- n = 29; r = .173	- n = 21; r = .355	- n = 8; r = .501	✓ n = 157; r = .389**
...Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen	- n = 61; r = .124	- n = 39; r = .062	- n = 52; r = .107	✓ n = 30; r = .354*	- n = 22; r = -.063	✓ n = 9; r = .770**	- n = 157; r = .125

Tab. 7.3-49: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung und der Einheitlichkeit der Entsendungsbedingungen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung	✓ n = 9; r = .726*	- n = 6; r = -.772	✓ n = 41; r = .401**	- n = 27; r = .292	- n = 17; r = .390	- n = 4; r = -.822	✓ n = 81; r = .320**
...Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung	- n = 16; r = .235	- n = 7; r = -.576	✓ n = 54; r = .278*	- n = 33; r = .061	- n = 19; r = -.035	- n = 4; r = -.397	- n = 104; r = .130
...Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen	- n = 16; r = .248	- n = 7; r = .304	✓ n = 54; r = .428**	✓ n = 34; r = .547**	- n = 20; r = .268	- n = 4; r = .049	✓ n = 105; r = .403**

Tab. 7.3-50: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung und der Einheitlichkeit der Entsendungsbedingungen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Die Korrelationen der Gestaltung der Entsendung insgesamt und der Aufgabe im Besonderen mit der Lebenszufriedenheit erweisen sich zwar in einigen Punkten (vor allem in Gruppe 2.1) aber nicht stabil als signifikant, weshalb auch Hypothese 17 abgelehnt werden muss. Ebenso ergaben die in der CLPC durchgeführten Rechnungen für keine der Gruppen oder Variablen kausale Prioritäten.

Einen weiteren Beitrag zur Gestaltung der Entsendungsbedingungen leistet die entsendende Organisation mit ihrem Gesamtaufreten in der Gastkultur, in der vorliegenden Arbeit erfasst über eine Einschätzung zur kulturellen Sensibilität der entsendenden Organisation (Tab.7.3-51 und Tab. 7.3-52). Von den dargestellten Korrelationen erweist sich im Profit-Bereich nur eine

als signifikant - dies scheint zudem ein zufälliges Ergebnis zu sein, da nur zwei Personen dieser Gruppe zugeordnet werden konnten. Auch die CLPC führt nicht zu bedeutsamen Ergebnissen. H18 muss somit abgelehnt werden.

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...kultureller Sensibilität	×	-	-	-	-	-	-
	×	n = 42; r = .123	n = 54; r = .007	n = 31; r = .310	n = 23; r = .248	n = 9; r = -.254	n = 128; r = .122

Tab. 7.3-51: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der kulturellen Sensibilität zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit..	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...kultureller Sensibilität	×	✓	-	-	-	-	-
	×	n = 2; r = 1.000**	n = 7; r = -.688	n = 7; r = .082	n = 4; r = .413	n = 4; r = .866	n = 15; r = .409

Tab. 7.3-52: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der kulturellen Sensibilität zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Geprüft wurde auch der Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit und der Position des Untersuchungsteilnehmers im Gastland im Verhältnis zu seiner vorherigen Position. Erfasst wurden die Einschätzungen nur zum ersten Erhebungszeitpunkt in jeder Gruppe, Tabelle 7.3-53 stellt das Ergebnis dar: Im Non-Profit-Bereich findet sich ein signifikanter, hypothesenkonformer Unterschied in Gruppe 2.1, der bedeutet, dass zu Beginn der Entsendung diejenigen, die in einer höheren Position arbeiten als vor der Entsendung, eine höhere Lebenszufriedenheit aufweisen als ihre Kollegen in einer gleichen oder geringeren Position. Der gleiche Effekt findet sich auch im Profit-Bereich. H19 muss dennoch abgelehnt werden, da die aufgefundenen Unterschiede nicht ausreichen.

		Gruppe 1.1	Gruppe 2.1	Gruppe 3.1	Gesamt
Position: höher- vs. gleich- oder niederwertig	Non-Profit	-	✓	-	-
	Profit	-	✓	-	-

Tab. 7.3-53: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Lebenszufriedenheit: höher- vs. gleich- oder niederwertige Position

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Zwar kann die entsendende Organisation die wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland nicht entscheidend beeinflussen, sie stellt aber dennoch einen wesentlichen Bestandteil der Umgebung dar. Im Non-Profit-Bereich wird die Korrelation

zwischen Lebenszufriedenheit und wahrgenommener Unterschiedlichkeit in Gruppe 1.2 unmittelbar nach dem Beginn des Auslandsaufenthaltes hypothesenkonform signifikant. Je größer also der Unterschied eingeschätzt wird, desto geringer ist die Lebenszufriedenheit. Das gleiche Ergebnis ergibt sich aus dem Gesamtwert. In Gruppe 3.2 nach der Rückkehr zeigt sich ein umgekehrter Effekt: Je größer der Unterschied, desto höher ist die Lebenszufriedenheit (Tab.7.3-54). Auch dieses Zwischenergebnis ist vermutlich sinnvoll zu interpretieren: Die Expatriates sind im Falle großer Unterschiede vor allem froh, wieder zu Hause zu sein. Im Profit-Bereich zeigt sich dieser gegenläufige Effekt nicht; allerdings sind Gruppe 3.2 auch nur vier Teilnehmer zugeordnet. Hypothesenkonforme, signifikante Effekte sind aber in den Gruppen 1.2, 2.1 und 2.2 zu finden (Tab. 7.3-55). Die CLPC konnte in keiner der Gruppen geprüft werden, da die Voraussetzungen nicht erfüllt waren. Obwohl der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland den relativ vielen Signifikanzen zufolge als relativ bedeutsam eingeschätzt werden kann, muss Hypothese 20 dennoch abgelehnt werden, da die Ergebnisse nicht konstant auftreten.

Lebenszufriedenheit korreliert negativ mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
... wahrgenommener Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland	-	✓	-	-	-	✓ (!)	✓
	n = 91; r = -.101	n = 60; r = -.325**	n = 51; r = -.074	n = 31; r = -.142	n = 46; r = -.206	n = 24; r = .389*	n = 221; r = -.146*

Tab. 7.3-54: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Lebenszufriedenheit korreliert negativ mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
... wahrgenommener Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland	-	✓	✓	✓	-	-	✓
	n = 15; r = -.096	n = 7; r = -.703*	n = 53; r = -.562**	n = 34; r = -.407**	n = 18; r = -.197	n = 4; r = -.122	n = 101; r = -.329**

Tab. 7.3-55: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

7.3.1.7 Soziale Situation im Gastland

Einen letzten Bereich von Variablen, die mit der Lebenszufriedenheit in Zusammenhang gebracht wurden, stellen die Angaben zur sozialen Situation im Gastland dar. Dazu gehören neben der Anzahl der beruflichen und privaten Kontakte auch die Einschätzung der Qualität der Kontakte. Da der Aufenthalt für Gruppe 1.1 noch nicht begonnen hat, konnten die Angaben in dieser Gruppe nicht erhoben werden.

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Anzahl der beruflichen Kontakte	×	-	-	-	-	-	-
	×	n = 61; r = -.079	n = 54; r = -.128	n = 31; r = .105	n = 47; r = -.144	n = 24; r = .306	n = 173; r = -.073
...Anzahl der privaten Kontakte	×	-	-	-	-	✓(!)	-
	×	n = 61; r = .044	n = 54; r = -.118	n = 31; r = .070	n = 47; r = -.129	n = 24; r = -.416*	n = 173; r = -.057
...Qualität der Kontakte	×	-	✓	-	-	-	✓
	×	n = 57; r = .135	n = 53; r = .356**	n = 31; r = .219	n = 46; r = .026	n = 24; r = .140	n = 168; r = .143*

Tab. 7.3-56: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit Anzahl und Qualität der Kontakte zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Tabelle 7.3-56 stellt die Korrelationen zwischen den Angaben der Untersuchungsteilnehmer und der Lebenszufriedenheit für den Non-Profit-Bereich dar. Die Korrelation mit der Anzahl der *beruflichen Kontakte* zeigt sich durchgängig nicht signifikant. Zu bemerken ist, dass bis auf Gruppe 2.2 die Korrelationen entgegen der Hypothese negativ ausfallen. Die Anzahl der *privaten Kontakte* führt nur in Gruppe 3.2 nach der Rückkehr der Untersuchungsteilnehmer zu signifikanten Ergebnissen - entgegen der Hypothese zeigt sich auch hier eine negative Korrelation: je höher die Anzahl der privaten Kontakte im Gastland, desto geringer die Lebenszufriedenheit. Wenn also die Lebenszufriedenheit im Gastland selber keinen Zusammenhang mit der Anzahl der privaten Kontakte aufweist, führt erst nach der Rückkehr die Trennung von Bekannten und Freunden im Gastland zu einem Einbruch der Lebenszufriedenheit. Die Qualität der Kontakte wiederum hat nur in Gruppe 2.1 sowie im Gesamturteil signifikante Zusammenhänge mit der Lebenszufriedenheit: Je höher die Qualität der Kontakte zu diesen Zeitpunkten eingeschätzt wird, desto höher ist auch die Lebenszufriedenheit.

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Anzahl der beruflichen Kontakte	×	-	-	-	-	-	✓(!)
	×	n = 7; r = -.024	n = 54; r = -.191	n = 34; r = -.298	n = 20; r = -.063	n = 4; r = .363	n = 92; r = -.181*
...Anzahl der privaten Kontakte	×	-	✓	-	-	-	✓
	×	n = 7; r = .523	n = 54; r = .338**	n = 34; r = .140	n = 20; r = -.026	n = 4; r = .156	n = 92; r = .193*
...Qualität der Kontakte	×	-	-	✓	-	-	✓
	×	n = 7; r = .533	n = 53; r = .191	n = 34; r = .432**	n = 20; r = .316	n = 4; r = -.500	n = 92; r = .202*

Tab. 7.3-57: Korrelation der Lebenszufriedenheit mit Anzahl und Qualität der Kontakte zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Für den Profit-Bereich ergibt sich aus der Darstellung in Tabelle 7.3-57 eine entgegen der Hypothese signifikante negative Korrelation für den Gesamtwert: Insgesamt weisen die Untersuchungsteilnehmer, die weniger berufliche Kontakte haben, eine höhere Lebenszufriedenheit auf. Bei den privaten Kontakten ist dagegen hypothesenkonform zu beobachten, dass sich ihre Anzahl positiv auf die Lebensqualität auswirkt, ebenso die Selbsteinschätzung der Qualität der Kontakte. Auch zeigen sich signifikante Korrelationen mit der Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 2.1 und mit der Qualität der Kontakte in Gruppe 2.2. Der negative Einfluss der beruflichen Kontakte lässt sich möglicherweise mit der erlebten hohen Schwierigkeit im Umgang mit den kulturellen Besonderheiten im Arbeitsstil erklären. Hypothese 21 muss dennoch abgelehnt werden. Die CLPC ließ keine Aussagen über die kausale Priorität zu.

Die voranstehenden Ergebnisse haben gezeigt, dass die Lebenszufriedenheit mit keiner der in Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr diskutierten Maßnahmen und Anforderungen über den gesamten Entsendungszeitraum einen signifikanten Zusammenhang aufweist, wenngleich zumindest die Richtungen der berichteten Korrelationen tendenziell hypothesenkonform waren. In einigen Fällen ergaben sich zwar sinnvoll interpretierbare Ergebnisse; letztlich mussten aber alle zur Lebenszufriedenheit formulierten Hypothesen abgelehnt werden.

7.3.2 Ergebnisse im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit

Analog zu den Ergebnissen zur Lebenszufriedenheit wird im Folgenden ermittelt, ob die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit mit verschiedenen Variablen in Zusammenhang gebracht werden kann. Die Arbeitszufriedenheit wurde gemessen anhand einer Auswahl von Variablen aus verschiedenen Testinstrumenten (Job Diagnostic Survey, Hackman & Oldham, 1975; Version Capital Works, 2000; ISTA, Semmer, Zapf & Dunkel, 1995; Fragen zur Rollenambiguität und Rollenkonflikten, Black, 1988), die Elemente der klassischen Arbeitszufriedenheit, wie sie von Hackman und Oldham (1976) oder Weinert (1998) beschrieben wurde, abdecken, und gleichermaßen auslandsspezifische Aspekte berücksichtigen. Die Untersuchungsteilnehmer wurden gebeten, die verschiedenen Aussagen auf einer Skala von 1 = *gering ausgeprägt* bis 4 = *stark ausgeprägt* einzuschätzen. Die Arbeitszufriedenheit in Gruppe 1.1 bezieht sich auf die Arbeitstätigkeit vor Beginn der Entsendung, die Arbeitszufriedenheit in Gruppe 3.2 auf die Tätigkeit nach der Entsendung. Die Anzahl derjenigen, die die Fragen nicht beantworten konnten und deshalb von der Analyse ausgeschlossen sind, ist recht hoch, vermutlich bedingt durch diejenigen Teilnehmer,

die entweder vor dem Einsatz keine Anstellung hatten oder nach dem Einsatz keinen Job gefunden haben.²⁶

7.3.2.1 Maßnahmen und Variablen zur Auswahl von Expatriates

Die Arbeitszufriedenheit wird zunächst mit einer Reihe von Eigenschaften, Soft Skills und Kompetenzen in Verbindung gebracht. Die Ergebnisse für den Non-Profit- und Profit-Bereich sind in den Tabellen 7.3-58 und 7.3-59 dargestellt. Während sich im Non-Profit-Bereich bis auf die Lernbereitschaft und das Engagement in allen Konstrukten zumindest eine signifikante Korrelation findet, korreliert im Profit-Bereich nur die Selbsteinschätzung der sozialen Kompetenz in Gruppe 1.1 sowie im Gesamtwert mit der Lebenszufriedenheit. Für den Non-Profit-Bereich lassen sich innerhalb der signifikanten Korrelationen allerdings auch kaum sinnvolle Interpretationen ableiten: Festhalten lässt sich, dass sowohl die soziale Kompetenz als auch die emotionale Stabilität, das Organisationstalent, die Flexibilität, die Belastbarkeit und die Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1.2 signifikant positiv mit der Arbeitszufriedenheit korrelieren und sich damit dieser Zeitpunkt zu Beginn des Aufenthaltes wiederum als relativ sensitiv erweist. Darüber hinaus ist zu erwähnen, dass die interkulturelle Kompetenz lediglich nach der Rückkehr aus dem Gastland mit der Arbeitszufriedenheit korreliert, während des Aufenthaltes erweist sich die Sicherheit im Umgang mit den Einheimischen als besserer Prädiktor.

Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Lernbereitschaft	-	-	-	-	-	-	-
	n = 78; r = -.044	n = 58; r = .054	n = 54; r = .051	n = 31; r = .085	n = 45; r = .058	n = 13; r = .353	n = 206; r = .035
...soziale Kompetenz	-	✓	-	-	✓	-	✓
	n = 78; r = -.165	n = 59; r = .316**	n = 54; r = .213	n = 31; r = -.147	n = 46; r = .422**	n = 13; r = .280	n = 208; r = .155*
...emotionale Stabilität	-	✓	✓	✓	-	-	✓
	n = 78; r = .145	n = 59; r = .276*	n = 54; r = .353**	n = 31; r = .354*	n = 45; r = .069	n = 12; r = .248	n = 208; r = .245**
...Verhaltens- und Entscheidungssicherheit	-	-	-	✓	✓	-	-
	n = 77; r = -.175	n = 58; r = .083	n = 54; r = .102	n = 31; r = .302*	n = 46; r = .283*	n = 13; r = .143	n = 206; r = .088
...Organisationstalent	-	✓	-	-	-	-	-
	n = 77; r = .006	n = 58; r = .247*	n = 54; r = .062	n = 31; r = .050	n = 45; r = .070	n = 13; r = .383	n = 205; r = .087
...Flexibilität	-	✓	-	-	-	-	-
	n = 78; r = -.174	n = 58; r = .226*	n = 54; r = .028	n = 31; r = .041	n = 46; r = .191	n = 13; r = .190	n = 207; r = .030

²⁶ Die Teilnehmer des Heinz Nixdorf Programms beispielsweise werden in der Regel in der Endphase ihres Studiums oder kurz nach dessen Abschluss entsendet und haben zu diesem Zeitpunkt in der Regel noch nicht gearbeitet.

...Belastbarkeit	-	✓	✓	-	✓	-	✓
	n = 78; r = .137	n = 57; r = .337**	n = 54; r = .229*	n = 31; r = .189	n = 46; r = .328*	n = 13; r = .361	n = 207; r = .253**
...interkulturelle Kompetenz	-	-	-	-	-	✓	-
	n = 80; r = -.045	n = 61; r = .159	n = 54; r = .078	n = 31; r = -.145	n = 48; r = .113	n = 14; r = .527*	n = 212; r = .066
...Sicherheit im Umgang	-	✓	✓	-	-	✓	✓
	n = 77; r = -.062	n = 61; r = .239*	n = 54; r = .288*	n = 31; r = .245	n = 47; r = .122	n = 14; r = .718**	n = 210; r = .125*
...Engagement	-	-	-	-	-	-	-
	n = 77; r = .083	n = 57; r = -.016	n = 54; r = -.153	n = 30; r = .071	n = 45; r = .012	n = 13; r = -.010	n = 206; r = -.043
...Dominanz	-	-	-	✓	-	-	-
	n = 78; r = .098	n = 57; r = .082	n = 54; r = -.006	n = 31; r = .305*	n = 46; r = .017	n = 13; r = -.123	n = 207; r = .037

Tab. 7.3-58: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit Lern- und Reflexionsbereitschaft, sozialer Kompetenz, emotionaler Stabilität, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Organisationstalent, Flexibilität, Belastbarkeit, interkultureller Kompetenz, Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen, Engagement, Dominanz zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Lernbereitschaft	-	-	-	-	-	-	-
	n = 16; r = .179	n = 7; r = .008	n = 53; r = .173	n = 34; r = .230	n = 20; r = -.397	n = 4; r = .000	n = 104; r = .070
...soziale Kompetenz	✓	-	-	-	-	-	✓
	n = 15; r = .636**	n = 7; r = .392	n = 53; r = .229	n = 34; r = .151	n = 20; r = .066	n = 4; r = .000	n = 103; r = .198*
...emotionale Stabilität	-	-	-	-	-	-	-
	n = 15; r = .006	n = 7; r = .074	n = 52; r = .231	n = 34; r = .101	n = 20; r = -.178	n = 4; r = .000	n = 103; r = .072
...Verhaltens- und Entscheidungs- sicherheit	-	-	-	-	-	-	-
	n = 15; r = -.077	n = 7; r = .186	n = 53; r = .010	n = 34; r = .160	n = 20; r = -.194	n = 4; r = -.632	n = 103; r = .074
...Organisationstalent	-	-	-	-	-	-	-
	n = 16; r = .304	n = 7; r = .198	n = 52; r = .060	n = 34; r = .063	n = 20; r = .015	n = 4; r = -.816	n = 104; r = .067
...Flexibilität	-	-	-	-	-	-	-
	n = 16; r = .016	n = 7; r = -.005	n = 53; r = -.110	n = 34; r = .233	n = 20; r = .097	n = 4; r = .184	n = 105; r = -.008
...Belastbarkeit	-	-	-	-	-	-	-
	n = 16; r = -.072	n = 7; r = -.090	n = 53; r = .061	n = 34; r = .061	n = 20; r = .318	n = 4; r = -.736	n = 105; r = -.073
...interkulturelle Kompetenz	-	-	-	-	-	-	-
	n = 16; r = -.071	n = 6; r = .170	n = 54; r = -.010	n = 35; r = -.066	n = 21; r = .209	n = 4; r = -.919	n = 105; r = .008
...Sicherheit im Umgang	-	-	-	-	-	-	-
	n = 16; r = .125	n = 7; r = .688	n = 54; r = .107	n = 35; r = -.027	n = 20; r = .233	n = 4; r = -.945	n = 105; r = .089

Tab. 7.3-59: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit Lern- und Reflexionsbereitschaft, sozialer Kompetenz, emotionaler Stabilität, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Organisationstalent, Flexibilität, Belastbarkeit, interkultureller Kompetenz, Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Im Non-Profit-Bereich ergab die CLPC zudem zwei Ergebnisse: Für den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und sozialer Kompetenz kann in Gruppe 3 der sozialen Kompetenz kausale Priorität vor der Arbeitszufriedenheit eingeräumt werden (Tab. 7.3-60 und Tab. 7.3-61). Umgekehrt dominiert bei der Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in Gruppe 3 die Arbeitszufriedenheit (Tab. 7.3-62 und Tab. 7.3-63). Für den Profit-Bereich konnte keine kausale Priorität ermittelt werden.

Arbeitszufriedenheit (AZ) & soziale Kompetenz (SK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	SK Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	SK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	←	SK Gruppe 3

Tab. 7.3-60: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation – schematische Übersicht: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & soziale Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & soziale Kompetenz (SK) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 45; r = .409^{**}; Z_1 = .436$	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .589^{**}; Z_1 = .678$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 13; r = -.038; Z_1 = -.040$
$r_{SK1.1 SK1.2}$	$n = 43; r = .462^{**}; Z_2 = .497$	$r_{SK2.1 SK2.2}$	$n = 23; r = .477^{**}; Z_2 = .517$	$r_{SK3.1 SK3.2}$	$n = 21; r = -.373; Z_2 = -.394$
z-Wert	-0,276 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,523 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,896 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 SK1.1}$	$n = 78; r = -.165; Z_1 = -.167$	$r_{AZ2.1 SK 2.1}$	$n = 54; r = .213; Z_1 = .218$	$r_{AZ3.1 SK3.1}$	$n = 46; r = .422^{**}; Z_1 = .448$
$r_{AZ1.2 SK1.2}$	$n = 59; r = .316^{*}; Z_2 = .326$	$r_{AZ2.2 SK2.2}$	$n = 31; r = -.147; Z_2 = -.146$	$r_{AZ3.2 SK3.2}$	$n = 13; r = .280; Z_2 = .288$
z-Wert	-2,595 (H_0 ablehnen)	z-Wert	1,536 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,456 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 SK 1.2}$	$n = 40; r = .091; Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 SK 2.2}$	$n = 23; r = -.237; Z_1 = -.239$	$r_{AZ3.1 SK 3.2}$	$n = 21; r = .379; Z_1 = .400$
$r_{SK 1.1 AZ1.2}$	$n = 48; r = .334^{*}; Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{SK 2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = -.183; Z_2 = -.187$	$r_{SK 3.1 AZ3.2}$	$n = 13; r = -.600^{*}; Z_2 = -.693$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,169 (H_0 annehmen)	z-Wert	2,767 (H_0 ablehnen)

Tab. 7.3-61: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & sozialer Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit (VES) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	VES Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	VES Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	→	VES Gruppe 3

Tab. 7.3-62: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation – schematische Übersicht: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit (VES) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 45; r = .409^{**};$ $Z_1 = .436$	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .589^{**};$ $Z_1 = .678$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 13; r = -.038;$ $Z_1 = -.040$
$r_{VES1.1 VES1.2}$	$n = 43; r = .660^{**};$ $Z_2 = .793$	$r_{VES2.1V ES2.2}$	$n = 23; r = .795^{**};$ $Z_2 = 1.085$	$r_{VES3.1 VES.2}$	$n = 21; r = .522^{*};$ $Z_2 = .576$
z-Wert	-1,615(H_0 annehmen)	z-Wert	-1,321 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,559 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 VES1.1}$	$n = 77; r = -.175;$ $Z_1 = -.177$	$r_{AZ2.1 VES2.1}$	$n = 54; r = .102;$ $Z_1 = .100$	$r_{AZ3.1 VES3.1}$	$n = 46; r = .283;$ $Z_1 = .239$
$r_{AZ1.2V ES1.2}$	$n = 58; r = .083;$ $Z_2 = .085$	$r_{AZ2.2 VES2.2}$	$n = 31; r = .302;$ $Z_2 = .310$	$r_{AZ3.2 VES3.2}$	$n = 13; r = .143;$ $Z_2 = .198$
z-Wert	-1,466(H_0 annehmen)	z-Wert	-0,886 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,117 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 VES 1.2}$	$n = 40; r = -.097;$ $Z_1 = -.095$	$r_{AZ2.1 VES 2.2}$	$n = 23; r = .222;$ $Z_1 = .224$	$r_{AZ3.1 VES3.2}$	$n = 21; r = .588^{**};$ $Z_1 = .678$
$r_{VES 1.1AZ1.2}$	$n = 48; r = .107;$ $Z_2 = .105$	$r_{VES2.1AZ2.2}$	$n = 25; r = .160;$ $Z_2 = .161$	$r_{VES3.1AZ3.2}$	$n = 13; r = -.131;$ $Z_2 = -.131$
z-Wert	-0,905(H_0 annehmen)	z-Wert	0,205 (H_0 annehmen)	z-Wert	2,048 (H_0 ablehnen)

Tab. 7.3-63: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Die bisher dargestellten Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit zeigen, dass signifikante Korrelationen mit Eigenschaften, Soft Skills und Kompetenzen nur im Non-Profit-Bereich vereinzelt auftreten, im Profit-Bereich bis auf zwei Ausnahmen gar nicht, und dass sie insgesamt keine stabile Ergebnislage bieten. H_{22} muss abgelehnt werden. Aussagen zur besonderen Bedeutung einzelner Variablen können nicht wie intendiert getroffen werden, da nur unsystematische Signifikanzen vorliegen. Allenfalls eine besondere Bedeutung der bereits erwähnten Konstrukte in Gruppe 1.2 zu Beginn des Auslandsaufenthaltes könnte festgehalten werden; hier zeigen sich die meisten Signifikanzen.

7.3.2.2 Maßnahmen zur Vorbereitung & Betreuung von Expatriates

Im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Betreuung von Expatriates wurden vor allem solche Maßnahmen ausgesucht, die die Arbeitssituation und die Interaktion mit den einheimischen Kollegen besonders beeinflussen, nämlich Maßnahmen der beruflichen sowie der länderspezifischen Vorbereitung sowie der Betreuung im beruflichen Bereich.

Länderspezifische Maßnahmen zur Vorbereitung

Das Angebot länderspezifischer Maßnahmen zur Vorbereitung des Auslandsaufenthaltes hat nur in wenigen Teilbereichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Untersuchungsteilnehmer (Tab. 7.3-64) - die wenigen signifikanten Zusammenhänge, die sich zeigen, laufen entgegen der Hypothese: Ein signifikanter Einfluss des Sprachkurses findet sich im Non-Profit-Bereich in Gruppe 2.1 - zu Beginn des Auslandsaufenthaltes weisen

Untersuchungsteilnehmer, die einen Sprachkurs gemacht haben, eine geringere Arbeitszufriedenheit auf als Untersuchungsteilnehmer, die keinen Sprachkurs gemacht haben. Außerdem zeigen im Non-Profit-Bereich zwei Ergebnisse, dass die Arbeitszufriedenheit wiederum in Gruppe 2.1 sowie im Gesamtwert geringer ausfällt, wenn die Teilnehmer an einem interkulturellen Training teilgenommen haben. Interessanterweise haben sich vergleichbare Effekte auch schon im Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit ergeben.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Sprachkurs	Non-Profit	-	-	✓ (!)	-	-	-	-
	Profit	-	*	-	-	-	*	-
Interkulturelles Training	Non-Profit	-	-	✓ (!)	-	-	*	✓ (!)
	Profit	*	*	-	-	*	*	-
Look&See Trip	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	-	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-64: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Der Vergleich innerhalb derer, die nicht an den länderspezifischen Maßnahmen zur Vorbereitung teilgenommen haben, ist nur in einigen Gruppen im Zusammenhang mit dem Look&See Trip möglich - es gibt keine Untersuchungsteilnehmer, die einen Sprachkurs oder ein interkulturelles Training nicht gemacht haben und es nicht vermissen (Tab.7.3-65). Nur für den Look&See Trip ergibt sich, dass im Non-Profit-Bereich in Gruppe 2.2 und im Profit-Bereich in den Gruppen 2.1 und 2.2 Untersuchungsteilnehmer, die die Reise vermisst haben, eine geringere Arbeitszufriedenheit aufweisen als Untersuchungsteilnehmer, die die Reise als nicht notwendig erachten. Die übrigen Vergleiche zum Look&See Trip erweisen sich als nicht signifikant.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Sprachkurs	Non-Profit	*	*	*	*	*	*	*
	Profit	*	*	*	*	*	*	*
Interkulturelles Training	Non-Profit	-	*	*	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	*
Look&See Trip	Non-Profit	-	-	-	✓	-	-	-
	Profit	*	*	✓	✓	*	*	-

Tab. 7.3-65: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Der Vergleich zwischen den Teilnehmern, die an den Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung teilgenommen haben und das Angebot als hilfreich bezeichnet haben, und den

Teilnehmern, die eine entsprechende Unterstützung vermisst haben, bestätigt die schon in Tabelle 7.3-64 berichteten Ergebnisse. Ergänzend findet sich der negative Effekt des interkulturellen Trainings hier auch im Profit-Bereich (Tab. 7.3-66).

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Sprachkurs	Non-Profit	-	-	✓ (!)	-	-	-	-
	Profit	-	*	-	-	-	*	-
Interkulturelles Training	Non-Profit	-	-	✓ (!)	-	-	*	-
	Profit	*	*	✓ (!)	-	*	*	-
Look&See Trip	Non-Profit	-	-	✓	*	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-66: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Berufliche Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt

Bei der beruflichen Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt wird zunächst der Einfluss der Vorbereitung auf die Arbeitsaufgabe auf die Arbeitszufriedenheit geprüft. Tabelle 7.3-67 zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit nicht steigt, wenn die Expatriates auf die Übernahme ihrer Aufgabe vorbereitet wurden. Für die Unterstützung durch den Mentor und die Vorbereitung der Rückkehr zeigen sich zwei jeweils entgegen der Erwartungen signifikante Unterschiede jeweils für den Non-Profit-Bereich: Untersuchungsteilnehmer in Gruppe 2.2 sind unzufriedener mit ihrer Arbeit, wenn sie durch einen Mentor unterstützt wurden, Untersuchungsteilnehmer nach der Rückkehr aus dem Gastland sind mit ihrer Arbeit unzufriedener, wenn sie schon vor ihrer Entsendung auf die Rückkehr vorbereitet wurden. Möglicherweise zeigen sich hier die Auswirkungen einer Enttäuschung, wenn Zusagen, die vor der Ausreise gemacht wurden, sich nach der Rückkehr als nicht haltbar erweisen oder die Rückkehrer sich entgegen ihrer Erwartungen mit Arbeitslosigkeit auseinandersetzen müssen.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Vorbereitung auf die Aufgabe	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	-	*	-
Mentor	Non-Profit	-	-	-	✓ (!)	-	-	-
	Profit	-	-	-	-	-	*	-
Vorbereitung der Rückkehr	Non-Profit	-	-	-	-	-	✓ (!)	-
	Profit	-	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-67: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

In Tabelle 7.3-68 zeigt sich, dass die Teilnehmer, die einen Mentor vermisst haben, im Non-Profit-Bereich in Gruppe 3.1 sowie in beiden Stichproben im Gesamtwert mit ihrer Arbeit unzufriedener sind als ihre Kollegen, die einen Mentor als nicht notwendig bezeichnen. Auch im folgenden Vergleich (Tab. 7.3-69) wird diese Tendenz bestätigt: Untersuchungsteilnehmer, die ihren Mentor als hilfreich empfunden haben, weisen zu den gleichen Zeitpunkten - zusätzlich im Profit-Bereich auch in Gruppe 2.1 - eine höhere Arbeitszufriedenheit auf als ihre Kollegen, die einen Mentor vermisst haben. Vergleiche sind in diesem Abschnitt im Zusammenhang mit der Rückkehr nicht möglich, weil keiner der Teilnehmer im Profit-Bereich die Vorbereitung der Rückkehr als hilfreich bezeichnet hat.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Vorbereitung auf die Aufgabe	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	*	*	-
Mentor	Non-Profit	-	-	-	-	✓	-	✓
	Profit	*	*	*	*	-	*	✓
Vorbereitung der Rückkehr	Non-Profit	-	-	-	-	-	*	-
	Profit	*	*	-	*	*	*	-

Tab. 7.3-68: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Vorbereitung auf die Aufgabe	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	*	*	✓
Mentor	Non-Profit	-	-	-	-	✓	-	✓
	Profit	-	*	✓	-	-	*	✓
Vorbereitung der Rückkehr	Non-Profit	-	-	-	-	-	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	*

Tab. 7.3-69: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Betreuung im beruflichen Bereich

Auch bei den Betreuungsmaßnahmen wurden diejenigen ausgewählt, die sich dem beruflichen Bereich zuordnen lassen, nämlich die Unterstützung bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation, die Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten, die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerks im Heimatland und die Vorbereitung der Rückkehr. Der Einfluss dieser Maßnahmen auf die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit wird im Folgenden nach dem nun schon bekannten Schema geprüft.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kommunikation	Non-Profit	✓	✓	*	*	*	✓
	Profit	-	✓	-	-	*	-
Berufliche Schwierigkeiten	Non-Profit	✓	✓	-	-	-	✓
	Profit	*	✓	✓	-	*	✓
Netzwerk	Non-Profit	✓	✓	-	-	-	-
	Profit	-	-	-	-	*	-
Vorbereitung Rückkehr	Non-Profit	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	✓	-	-	*	✓

Tab. 7.3-70: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Tabelle 7.3-70 enthält die Ergebnisse aus den Mittelwertsvergleichen der Ausprägung der Arbeitszufriedenheit von Teilnehmern an Maßnahmen der beruflichen Betreuung und solchen, die nicht an der beruflichen Betreuung teilgenommen haben. Deutlich wird, dass wiederum der Beginn des Aufenthaltes die sensibelste Phase ist - in Gruppe 2.1 sind diejenigen mit ihrer Arbeit zufriedener, die an der Kommunikation mit der entsendenden Organisation beteiligt werden, bei beruflichen Schwierigkeiten Hilfe erhalten, bei der Aufrechterhaltung des Netzwerkes im Heimatland unterstützt werden (nur Non-Profit-Bereich) und deren Rückkehr auch während des Auslandsaufenthaltes vorbereitet wird (nur Profit-Bereich). In Gruppe 1.2 unmittelbar nach Beginn des Aufenthaltes konnten im Non-Profit-Bereich ebenfalls signifikante Unterschiede derselben Art gefunden werden: Hier erweisen sich nämlich die Unterstützung bei der Kommunikation, bei beruflichen Schwierigkeiten und bei der Aufrechterhaltung des Netzwerkes als maßgeblich für die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit.

Der Vergleich zwischen denen, die im beruflichen Bereich nicht betreut wurden, dies aber vermissten und denen, die solche Maßnahmen als nicht notwendig bezeichnen, ist nur in einigen Fällen möglich, da die meisten Untersuchungsteilnehmer die entsprechende Unterstützung vermissten (Tab. 7.3-71). Sind Ergebnisse zu ermitteln, ergeben sich hypothesenkonform einige Signifikanzen: in Gruppe 1.2 des Non-Profit-Bereichs und für die Gesamtwerte zeigt sich, dass diejenigen, die Hilfe der entsendenden Organisation bei beruflichen Schwierigkeiten vermissten, signifikant unzufriedener bei ihrer Arbeit sind als diejenigen, die ihre Schwierigkeiten ohne Unterstützung regeln wollten. Die Unterstützung des Netzwerkes führt nur im Profit-Bereich in Gruppe 2.2 zu einem signifikanten Ergebnis. Die Vorbereitung der Rückkehr zeigt beim Gesamtwert des Profit-Bereichs, dass Untersuchungsteilnehmer, deren Rückkehr nicht vorbereitet wurde, dies aber vermissten,

insgesamt mit ihrer Arbeit zufriedener sind als diejenigen, die die Vorbereitung der Rückkehr für überflüssig halten.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kommunikation	Non-Profit	*	*	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*
Berufliche Schwierigkeiten	Non-Profit	✓	*	*	-	*	✓
	Profit	*	-	*	*	*	✓
Netzwerk	Non-Profit	-	-	-	-	*	-
	Profit	*	-	✓	*	*	-
Vorbereitung Rückkehr	Non-Profit	-	*	*	-	-	-
	Profit	*	-	-	*	*	✓(!)

Tab. 7.3-71: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Der Vergleich zwischen denen, die die Betreuungsmaßnahmen als hilfreich bezeichnet und denen, die sie vermisst haben, schließlich bestätigt den Eindruck, dass der Beginn des Aufenthaltes und dabei vor allem in Gruppe 2.1 die Maßnahmen der beruflichen Unterstützung die größte Bedeutung für die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit hat (Tab. 7.3-72).

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kommunikation	Non-Profit	-	✓	*	-	*	✓
	Profit	-	✓	-	-	*	-
Berufliche Schwierigkeiten	Non-Profit	✓	✓	-	-	-	✓
	Profit	*	✓	✓	-	*	✓
Netzwerk	Non-Profit	-	-	-	-	*	-
	Profit	*	-	-	-	*	-
Vorbereitung Rückkehr	Non-Profit	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	✓	-	-	*	✓

Tab. 7.3-72: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: Maßnahmen der beruflichen Betreuung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Insgesamt weisen die voranstehenden Ergebnisse darauf hin, dass die Arbeitszufriedenheit vor allem zu Beginn des Einsatzes von den Maßnahmen der länderspezifischen und beruflichen Vorbereitung sowie im Bereich der beruflichen Betreuung sowohl im Profit-Bereich als auch im Non-Profit-Bereich geprägt werden kann, so dass für die entsendenden Organisationen hier durchaus Handlungspotenzial besteht. Da die Ergebnisse aber nicht für den gesamten Entsendungszeitraum signifikant sind, müssen die Hypothesen 23, 24, 25, 26, 27 und 28 abgelehnt werden.

7.3.2.3 Gesamturteil - die Zufriedenheit mit der Vorbereitung, der Betreuung und der Rückkehr

Neben dem Einfluss einzelner Maßnahmen wurde anschließend geprüft, ob die Qualität des affektiven Urteils über die Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit prägt. Tabelle 7.3-73 spiegelt die Ergebnisse für den Non-Profit-Bereich wider, Tabelle 7.3-74 für den Profit-Bereich. Zu sehen ist, dass die Ergebnisse in beiden Bereichen weitgehend übereinstimmen: Im Non-Profit- und Profit-Bereich ist die Zufriedenheit mit der Gesamtheit der Vorbereitungsmaßnahmen unmittelbar nach Beginn des Auslandsaufenthaltes sowie im Gesamtwert relevant für die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit (im Profit-Bereich auch in Gruppe 2.1). In den Gruppen 2.1 und 2.2 sowie im Gesamtwert zeigt sich ebenfalls in beiden Stichproben eine positive Korrelation zwischen der Zufriedenheit mit der Betreuung und der Arbeitszufriedenheit, im Non-Profit-Bereich zusätzlich in Gruppe 1.2.

Die Zufriedenheit mit den Maßnahmen der Rückkehr erweisen sich in keiner Gruppe als maßgeblich für die Arbeitszufriedenheit; festzustellen ist, dass alle hier berichteten Korrelationen negativ ausfallen.

Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Zufriedenheit mit der Vorbereitung	×	✓	-	-	-	-	✓
	×	n = 65; r = .320**	n = 55; r = .217	n = 33; r = .266	n = 48; r = -.013	n = 17; r = .065	n = 180; r = .225**
...Zufriedenheit mit der Betreuung	×	✓	✓	✓	-	-	✓
	×	n = 48; r = .454**	n = 54; r = .510**	n = 33; r = .594**	n = 49; r = .134	n = 17; r = .046	n = 166; r = .421**
...Zufriedenheit mit der Rückkehr	×	×	×	×	-	-	-
	×	×	×	×	n = 30; r = -.205	n = 8; r = -.491	n = 36; r = -.167

Tab. 7.3-73: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung, Vorbereitung und Rückkehr zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Zufriedenheit mit der Vorbereitung	×	✓	✓	-	-	-	✓
	×	n = 8; r = .541**	n = 57; r = .348**	n = 33; r = .329	n = 23 r = -.066	n = 5 r = -.179	n = 100; r = .320**
...Zufriedenheit mit der Betreuung	×	-	✓	✓	-	-	✓
	×	n = 8; r = .253	n = 57; r = .582**	n = 36 r = .489**	n = 23 r = .149	n = 5 r = -.720	n = 101; r = .422**
...Zufriedenheit mit der Rückkehr	×	×	×	×	-	-	-
	×	×	×	×	n = 3 r = -.803	n = 4; r = -.554	n = 5; r = -.702

Tab. 7.3-74: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung, Vorbereitung und Rückkehr zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Die CLPC konnte keinen Aufschluss über die Richtung des Zusammenhangs geben. Da sich die Korrelationen zwischen den Urteilen über die Vorbereitungs-, Betreuungs- und Rückkehrmaßnahmen der entsendenden Organisation und der Ausprägung der Arbeitszufriedenheit nicht durchgehend als signifikant erweisen, muss die Hypothese 29 abgelehnt werden.

7.3.2.4 Gestaltung der Entsendung

In einem weiteren Schritt wurde geprüft, ob verschiedene Maßnahmen zur Gestaltung der Entsendung mit der Arbeitszufriedenheit in Verbindung gebracht werden können. Zunächst werden zur Ausgestaltung der Arbeitsaufgabe im Gastland die Korrelationen zwischen der Ausprägung der Arbeitszufriedenheit und der Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien sowie der Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe berichtet (Tab. 7.3-75 für den Non-Profit-Bereich und Tab. 7.3-76 für den Profit-Bereich).

Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
	n = 46; r = .288*	n = 46; r = .684**	n = 53; r = .531**	n = 31; r = .606**	n = 27; r = .477**	n = 3; r = -.835	n = 152; r = .505**
...Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
	n = 64; r = .333**	n = 48; r = .745**	n = 53; r = .582**	n = 33; r = .531**	n = 27; r = .495**	n = 3; r = .059	n = 164; r = .524**

Tab. 7.3-75: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der Klarheit von Kompetenzrichtlinien und Arbeitsaufgabe zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien	✓ n = 13; r = .699**	- n = 8; r = .511	✓ n = 55; r = .443**	✓ n = 36; r = .638**	- n = 23; r = .350	- n = 5; r = -.052	✓ n = 109; r = .484**
...Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe	✓ n = 15; r = .782**	✓ n = 8; r = .759*	✓ n = 56; r = .613**	✓ n = 36; r = .568**	✓ n = 23; r = .408*	- n = 5; r = .558	✓ n = 111; r = .603**

Tab. 7.3-76: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der Klarheit von Kompetenzrichtlinien und Arbeitsaufgabe zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Die Tabellen zeigen, dass die Klarheit der Kompetenzrichtlinien (Was darf der Expatriate im Ausland entscheiden?) und die Klarheit der Arbeitsaufgabe (Was soll der Expatriate im Ausland erreichen?) im Non-Profit-Bereich in fast allen Gruppen signifikant mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängt. Nur in Gruppe 3.2 nach der Rückkehr ins Heimatland ist der Zusammenhang nicht signifikant, allerdings konnte der Zusammenhang auch nur für jeweils n = 3 Personen geprüft werden. Auch im Profit-Bereich wird dieser Eindruck für die Klarheit der Kompetenzrichtlinien bestätigt, für die Klarheit der Arbeitsaufgabe finden sich weniger signifikante Korrelationen.

Das bedeutet, dass Hypothese 30 zwar auch in Bezug auf die Klarheit der Kompetenzrichtlinien und die Klarheit der Arbeitsaufgaben abgelehnt werden muss, für die Gestaltung der Arbeitsaufgabe jedoch beide Grundsätze von substanzieller Bedeutung sind.

Abschließend wurde der Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung und der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen geprüft (Tab. 7.3-77 und Tab. 7.3-78). Im Non-Profit-Bereich erweist sich vor allem die Zufriedenheit mit der langfristigen Planung als guter Prädiktor: Wiederum zeigen sich statistisch bedeutsame Korrelationen in allen Gruppen während des Auslandsaufenthaltes sowie vor der Entsendung (Gruppe 1.1 bis 3.1). Die Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung weist im Non-Profit-Bereich nur in wenigen Gruppen einen signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit auf, im Profit-Bereich in keiner der Gruppen. Die Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz mit den Entsendungsbedingungen schließlich ergibt signifikante Korrelationen während des Auslandsaufenthaltes (Gruppe 1.2, 2.1 und 2.2) sowie im Gesamtwert im Non-

Profit-Bereich, im Profit-Bereich lediglich vor Beginn des Aufenthaltes (Gruppe 1.1) sowie in dessen Anfangsphase (Gruppe 2.1), zusätzlich für den Gesamtwert.

Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung	✓ n = 55; r = .261*	✓ n = 51; r = .487**	✓ n = 43; r = .375**	✓ n = 28; r = .594**	✓ n = 26; r = .462**	- n = 15; r = -.283	✓ n = 178; r = .326**
...Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung	- n = 65; r = .109	- n = 46; r = .062	✓ n = 57; r = .377**	- n = 31; r = .069	- n = 25; r = .018	✓ n = 2; r = 1.000**	✓ n = 168; r = .203**
...Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen	- n = 63; r = -.059	✓ n = 45; r = .430**	✓ n = 55; r = .373**	✓ n = 32; r = .555**	- n = 26; r = -.031	- n = 3; r = -.894	✓ n = 167; r = .223**

Tab. 7.3-77: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung und der Einheitlichkeit der Entsendungsbedingungen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung	✓ n = 9; r = .806**	- n = 7; r = -.128	✓ n = 43 r = .462**	- n = 27; r = .372*	- n = 20; r = .166	- n = 5; r = -.558	✓ n = 87; r = .365**
...Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung	- n = 16; r = .229	- n = 8; r = -.410	- n = 56; r = .104	- n = 35; r = .257	- n = 22; r = -.012	- n = 5; r = -.638	- n = 111; r = .136
...Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen	- n = 16; r = .427	- n = 8; r = -.054	✓ n = 57; r = .329**	- n = 36; r = .155	- n = 23; r = .224	- n = 5; r = -.218	✓ n = 113; r = .301**

Tab. 7.3-78: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung und der Einheitlichkeit der Entsendungsbedingungen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Insgesamt sprechen auch die Ergebnisse zu den weiteren Gestaltungsmerkmalen der Entsendung für eine Ablehnung von Hypothese 30, allerdings konnte mit der Bedeutung der langfristigen Planung des Einsatzes für die Arbeitszufriedenheit auch hier ein Ergebnis gewonnen werden, das entsendenden Organisationen bei der Strukturierung ihrer Aufgaben helfen sollte.

In Hypothese 31 wurde geprüft, ob die Position des Expatriates im Gastland im Verhältnis zu seiner vorherigen Arbeit einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat (Tab. 7.3-79). Ein signifikanter Effekt zeigt sich in beiden Stichproben in Gruppe 2.1: Untersuchungsteilnehmer

zu Beginn des Auslandsaufenthaltes sind mit ihrer Arbeit dann zufriedener, wenn sie sich auf einer höheren Position wiederfinden, als wenn sie sich auf einer gleichen oder geringeren Position wiederfinden. Insgesamt muss H31 jedoch abgelehnt werden.

		Gruppe 1.1	Gruppe 2.1	Gruppe 3.1	Gesamt
Position: höher- vs. gleich- oder niederwertig	Non-Profit	-	✓	-	-
	Profit	-	✓	-	-

Tab. 7.3-79: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Arbeitszufriedenheit: höher- vs. gleich- oder niederwertige Position

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Ein letzter Aspekt zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und der Gestaltung der Entsendungsbedingungen ergibt sich aus dem wahrgenommenen Ausmaß der Unterschiedlichkeit zwischen dem Heimat- und dem Gastland. In der Non-Profit-Gruppe ergeben sich signifikante Zusammenhänge in Gruppe 1.2 (Tab. 7.3-80), im Profit-Bereich in Gruppe 2.1 (Tab. 7.3-81), die beide auf die Bedeutung des wahrgenommenen Unterschiedes zu Beginn des Auslandsaufenthaltes hinweisen: Je größer der wahrgenommene Unterschied zwischen Heimat- und Gastland ist, desto geringer fällt die Arbeitszufriedenheit aus. Im Profit-Bereich zeigt sich zusätzlich ein signifikanter Zusammenhang beim Gesamtwert. Die CLPC lässt auch hier keine Schlüsse über die Richtung des Zusammenhangs zu. Insgesamt muss auch H32 abgelehnt werden.

Arbeitszufriedenheit korreliert negativ mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
... wahrgenommener Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland	-	✓	-	-	-	-	-
	n = 78; r = -.015	n = 61; r = -.334**	n = 51; r = -.240	n = 31; r = -.270	n = 47; r = .019	n = 14; r = .364	n = 209; r = -.094

Tab. 7.3-80: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Arbeitszufriedenheit korreliert negativ mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
... wahrgenommener Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland	-	-	✓	-	-	-	✓
	n = 15; r = -.066	n = 7; r = -.124	n = 53; r = -.347*	n = 35; r = -.105	n = 18; r = -.209	n = 4; r = -.717	n = 16; r = -.971**

Tab. 7.3-81: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

7.3.2.5 Soziale Arbeitsituation im Gastland

Abschließend wird die Arbeitszufriedenheit mit der sozialen Situation am Arbeitsplatz in Zusammenhang gebracht, indem Korrelationen zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Anzahl der beruflichen Kontakte sowie der eingeschätzten Qualität dieser Kontakte berechnen werden. Tabelle 7.3-82 zeigt, dass sich im Non-Profit-Bereich während des Auslandsaufenthaltes (Gruppe 2.2) ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Anzahl der Kontakte und der Arbeitszufriedenheit ergibt, die Qualität der Kontakte zu Beginn des Auslandsaufenthaltes (Gruppe 1.2) nach der Rückkehr (Gruppe 3.2) und im Gesamtwert mit der Arbeitszufriedenheit korreliert. Im Profit-Bereich ergibt sich ein signifikanter Effekt zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 3.2, der besagt, dass die Arbeitszufriedenheit umso höher ausfällt, je mehr Kontakte bestehen, allerdings aufgrund der Werteverteilung (Korrelation = 1.000, n = 4) nicht überbewertet werden darf (Tab. 7.3-83). Insgesamt ergibt sich kein systematischer Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der sozialen Situation, so dass auch H33 abgelehnt werden muss. Auch die CLPC ergibt keine Ergebnisse.

Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Anzahl der beruflichen Kontakte	×	-	-	✓	-	-	-
	×	n = 61; r = .109	n = 54; r = .158	n = 31; r = .370*	n = 48; r = .164	n = 15; r = .174	n = 174; r = .108
...Qualität der Kontakte	×	✓	-	-	-	✓	✓
	×	n = 58; r = .307**	n = 53; r = .219	n = 31; r = .279	n = 47; r = .222	n = 14; r = .561*	n = 170; r = .245**

Tab. 7.3-82: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit Anzahl und Qualität der Kontakte zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Anzahl der beruflichen Kontakte		-	-	-	-	✓	-
	×	n = 7; r = .476	n = 54; r = -.135	n = 35; r = -.219	n = 21; r = -.081	n = 4; r = -1.000**	n = 93; r = -.150
...Qualität der Kontakte		-	-	-	-	-	-
	×	n = 7; r = .109	n = 54; r = .045	n = 35; r = .248	n = 21; r = .125	n = 4; r = .000	n = 93; r = .088

Tab. 7.3-83: Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit Anzahl und Qualität der Kontakte zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Wie schon bei der Prüfung der Zusammenhänge der Lebenszufriedenheit mussten auch alle Hypothesen zur Arbeitszufriedenheit abgelehnt werden. Einige signifikante Ergebnisse zu einzelnen Entsendungszeitpunkten geben aber dennoch Anhaltspunkte für die Arbeit der

entsendenden Organisationen; vor allem die Gestaltung der Aufgabe und der Entsendung insgesamt erwies sich als substantiell für die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit im Non-Profit- und Profit-Bereich.

7.3.3 Ergebnisse im Zusammenhang mit dem Commitment

Das Commitment als drittes Entsendungsziel wird im Folgenden vor allem mit Variablen aus der Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr in Zusammenhang gebracht. Grundlegend ist die Annahme, dass die entsendenden Organisationen durch die Organisation der jeweiligen Maßnahmen ihr Interesse am Wohlergehen der Expatriates demonstrieren und so ein gesteigertes Commitment erzeugen (Engelhardt & Hein, 1996). Zudem sollen die Maßnahmen die Expatriates im Ausland unterstützen, als hilfreich empfunden werden und so zu einem gesteigerten Commitment führen. Interessant ist dabei auch, welche der angebotenen Maßnahmen in Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr das Commitment zu welchem Zeitpunkt beeinflussen, um aus den Ergebnissen Hinweise darauf ableiten zu können, wann welche Maßnahmen angeboten werden sollten.

Das Commitment wurde aufgrund der unterschiedlichen Entsendungsbedingungen für den Profit-Bereich über andere Aspekte operationalisiert als im Non-Profit-Bereich. Während im Non-Profit-Bereich die normative Übereinstimmung der eigenen Werte mit denen der entsendenden Organisation und als affektiver Aspekt die Empfehlung der entsendenden Organisation an Bekannte erhoben wurde, wurde im Profit-Bereich zusätzlich ein kalkulatorischer Aspekt (Zufriedenheit mit der Bezahlung und den Aufstiegsmöglichkeiten) erfasst. Die affektive Komponente wurde zudem durch eine Frage mit Bezug auf das Commitment zur Tätigkeit ergänzt. Die Angaben variieren auf einer Skala von 1 (geringe Ausprägung) bis 5 (hohe Ausprägung). Den Teilnehmern des Heinz Nixdorf Programms wurden die Fragen zum Commitment nicht gestellt, so dass die Anzahl der Antworten insgesamt geringer ist als bei den bisherigen Vergleichen.

7.3.3.1 Maßnahmen zur Vorbereitung von Expatriates

Die Darstellung der Ergebnisse zu den Determinanten des Commitments beginnt mit den Maßnahmen zur Vorbereitung von Expatriates. Zunächst werden die Einflüsse der länderspezifischen Vorbereitung dargestellt.

Einfluss der länderspezifischen Vorbereitung auf das Commitment

Der Vergleich zwischen den Ausprägungen der Teilnehmer, die an den verschiedenen Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung teilgenommen haben und denen, die nicht

daran teilgenommen haben, erbringt nur in zwei Fällen des Non-Profit-Bereichs signifikante Unterschiede, die zudem entgegen der Hypothese anzeigen, dass sie sich negativ auf das Commitment auswirken (Tab. 7.3-84). In Gruppe 1.2 unmittelbar nach Beginn des Auslandsaufenthaltes weisen die Expatriates, die an einem Sprachkurs teilgenommen haben, ein signifikant geringeres Commitment auf als diejenigen, die nicht an einem Sprachkurs teilgenommen haben. Für den Look&See Trip zeigt sich dieser negative Effekt in Gruppe 2.2, des weiteren auch im Profit-Bereich in Gruppe 3.1.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Sprachkurs	Non-Profit	-	✓ (!)	-	-	-	-	-
	Profit	-	*	-	-	-	*	-
Interkulturelles Training	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	*	*	-
Look&See Trip	Non-Profit	-	-	-	✓ (!)	-	-	-
	Profit	-	*	-	-	✓ (!)	*	-

Tab. 7.3-84: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Innerhalb der Gruppe der Teilnehmer, die nicht auf den Aufenthalt vorbereitet wurden, sind dagegen im Zusammenhang mit dem Sprachkurs sowie dem interkulturellen Training kaum Vergleiche möglich, da diejenigen, die keine Gelegenheit hatten, an den Maßnahmen teilzunehmen, diese Unterstützung durchgängig vermissten. Hypothesenkonform zeigt sich, dass diejenigen, die einen Look&See Trip vermissten, in Gruppe 2.2 des Non-Profit-Bereichs ein geringer ausgeprägtes Commitment haben, als die, die den Look&See Trip auch zu diesem Zeitpunkt als nicht notwendig betrachteten (Tab. 7.3-85), wengleich dieser Befund dem oben beschriebenen widerspricht.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Sprachkurs	Non-Profit	*	*	*	*	*	*	*
	Profit	*	*	*	*	*	*	*
Interkulturelles Training	Non-Profit	-	*	*	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	*
Look&See Trip	Non-Profit	-	-	-	✓	-	*	-
	Profit	*	*	-	-	*	*	-

Tab. 7.3-85: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Im Vergleich zwischen denen, die ihre Vorbereitung als hilfreich empfanden und denen, die die Vorbereitungsmaßnahmen im länderspezifischen Bereich vermisst haben (Tab. 7.3-86),

können die beschriebenen Effekte (Tab. 7.3-84) für den Non-Profit-Bereich nicht bestätigt werden. Nur im Profit-Bereich zeigt sich, dass diejenigen, die den Look&See Trip vermisst haben, sich der Organisation eher zugehörig fühlen als diejenigen, die ihren Look&See Trip als hilfreich empfanden, was nicht sinnvoll zu interpretieren ist. Da die Vergleiche insgesamt auf eine geringe Anzahl der Teilnehmer in den jeweiligen Zellen zurückgehen, sollte diesen Ergebnissen kein zu großes Gewicht beigemessen werden.

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Sprachkurs	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	-	*	-	-	-	*	-
Interkulturelles Training	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	*	*	-
Look&See Trip	Non-Profit	-	-	-	*	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	✓(!)	*	-

Tab. 7.3-86: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Einfluss der Vorbereitung durch Kontakte auf das Commitment

Die Vorbereitung durch Kontakte setzt sich zusammen aus Kontakten zu Kollegen, die bereits aus dem Auslandseinsatz oder dem Gastland zurückgekehrt sind, und Kontakten zu Dritten (keine Kollegen), die sich ebenfalls längere Zeit im Gastland aufgehalten haben (Tab. 7.3-87, 7.3-88 und 7.3-89). Die Vergleiche zeigen kaum signifikante Effekte. Innerhalb der Gruppe der Nichtteilnehmer konnten die Vergleiche zudem nur in wenigen Fällen durchgeführt werden, weil die meisten Teilnehmer vor allem die Kontakte zu Kollegen vermisst haben. Lediglich der Vergleich zwischen denen, die die Kontakte zu ihren Kollegen als hilfreich bezeichnen und denen, die ihn vermissten, ergibt hypothesenkonforme Unterschiede in den Gruppen 1.2 im Non-Profit-Bereich und 2.1 im Profit-Bereich - als hilfreich empfundene Kontakte zu Kollegen können demnach zu Beginn des Auslandsaufenthaltes das Commitment der Untersuchungsteilnehmer steigern. In Gruppe 2.2 des Profit-Bereichs gibt eine gegenläufige Signifikanz an, dass Untersuchungsteilnehmer ein geringeres Commitment haben, wenn sie als hilfreich empfundene Kontakte zu Kollegen hatten.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kontakte zu Kollegen	Non-Profit	-	-	-	-	-	*	-
	Profit	-	*	-	-	-	*	-
Kontakte zu Dritten	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	-	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-87: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an der Vorbereitung des Aufenthaltes durch Kontakte

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kontakte zu Kollegen	Non-Profit	*	*	*	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	*
Kontakte zu Dritten	Non-Profit	-	-	-	*	-	*	-
	Profit	*	*	-	*	-	*	-

Tab. 7.3-88: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Kontakte in der Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kontakte zu Kollegen	Non-Profit	-	✓	-	-	-	*	-
	Profit	*	-	✓	-	-	*	-
Kontakte zu Dritten	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	-	✓(!)	-	*	-

Tab. 7.3-89: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Kontakte in der Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Insgesamt kann also der Vermittlung von Kontakten keine besondere Bedeutung für die Ausprägung des Commitments beigemessen werden; die schon im Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit diskutierte Bedeutung der Qualität der Kontakte konnte leichte Bestätigung finden. Allerdings wird das Commitment durch die Kontakte auch nicht verringert, was sich angesichts potenziell negativer Berichte über die Rückkehr (vgl. Kap. 3.4) möglicherweise erwarten ließe.

Einfluss der administrativen Vorbereitung auf das Commitment

Die administrative Vorbereitung beinhaltet Aktivitäten wie die Organisation von Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis, die Organisation von Versicherungs- oder Steuerfragen sowie sonstige Angelegenheiten, die mit der Wohnung in Heimat- und Gastland verbunden sind. Die Tabellen 7.3-90, 7.3-91 und 7.3-92 zeigen an, dass die meisten Expatriates in der

administrativen Vorbereitung unterstützt werden und dass dies insgesamt (Gesamtgruppe) sowie in Gruppe 2.1 eine fördernde Wirkung auf das Commitment haben kann - wenn sich also die Untersuchungsteilnehmer gut unterstützt fühlen, weisen sie ein höheres Zugehörigkeitsgefühl zur entsendenden Organisation auf als ihre Kollegen, die nicht unterstützt werden. Im Non-Profit-Bereich zeigt sich ein negativer Effekt - in Gruppe 2.2 zeigen diejenigen, die nicht unterstützt wurden, ein höheres Commitment; allerdings sind in dieser Zelle auch nur n = 2 Teilnehmer.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Administrative Unterstützung	Non-Profit	-	*	-	✓ (!)	-	-	-
	Profit	*	*	✓	-	*	*	✓

Tab. 7.3-90: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an der administrativen Unterstützung als Vorbereitung des Aufenthaltes

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Administrative Unterstützung	Non-Profit	*	*	*	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	*

Tab. 7.3-91: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: administrative Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Administrative Vorbereitung	Non-Profit	-	*	-	*	-	-	-
	Profit	*	*	✓	-	*	*	✓

Tab. 7.3-92: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: administrative Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Einfluss der beruflichen Vorbereitung auf das Commitment

Der Einfluss der beruflichen Vorbereitungsmaßnahmen (Vorbereitung auf die Aufgabe im Gastland, Verfügbarkeit eines Mentors und Vorbereitung der Rückkehr) auf das Commitment kann nicht als besonders groß bezeichnet werden. Bezüglich der Vorbereitung der Aufgabe können in Tabelle 7.3-93 zwei Signifikanzen festgestellt werden, die entgegen der Hypothese ein geringeres Commitment bei solchen Expatriates feststellen, die von der entsendenden Organisation vorbereitet wurden - zumindest in den Gruppen 2.2 im Non-Profit-Bereich und 3.1 im Profit-Bereich. Der Mentor hat nur im Profit-Bereich einen statistisch bedeutsamen

Einfluss auf die Ausprägung des Commitments und auch hier nur während des Aufenthaltes in Gruppe 2.2.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Vorbereitung auf die Aufgabe	Non-Profit	-	-	-	✓ (!)	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	✓ (!)	*	-
Mentor	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	-	-	✓	-	-	*	-
Vorbereitung der Rückkehr	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	-	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-93: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Hypothesenkonform zeigt sich allerdings für den Gesamtwert im Profit-Bereich eine unterstützende Wirkung des Mentors auf das Commitment (Tab. 7.3-94): Wird ein Mentor vermisst, weisen die Expatriates ein geringeres Commitment auf als ihre Kollegen, die einen Mentor als nicht notwendig bezeichnen. Gleiche Effekte ergeben sich im Non-Profit-Bereich in Bezug auf die Vorbereitung der Rückkehr.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Vorbereitung auf die Aufgabe	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	*	*	-
Mentor	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	*	*	-	*	✓
Vorbereitung der Rückkehr	Non-Profit	-	-	✓	✓	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	*	*	-

Tab. 7.3-94: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Auch der Vergleich zwischen denen, die die Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung als hilfreich bezeichnet haben und denen, die sie vermisst haben, bringt signifikante Ergebnisse nur für den Mentor im Profit-Bereich in Gruppe 2.1 sowie im Gesamtwert (Tab.7.3-95).

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Vorbereitung auf die Aufgabe	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	*	*	-
Mentor	Non-Profit	-	-	-	-	-	*	-
	Profit	-	*	✓	-	-	*	✓
Vorbereitung der Rückkehr	Non-Profit	-	-	-	-	-	*	-
	Profit	*	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-95: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Einfluss der privaten Vorbereitung auf das Commitment

Die meisten Teilnehmer wurden bei der Vorbereitung ihres privaten Umfeldes im Gastland unterstützt, so dass Ergebnisse nicht immer möglich und nur selten signifikant sind (Tab.7.3-96). Im Vergleich zwischen denen, die unterstützt wurden und denen, die nicht unterstützt wurden, findet sich nur bei der Vorbereitung der Angehörigen ein Effekt auf das Commitment in Gruppe 2.1 des Profit-Bereichs.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Privates Umfeld	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	-	-	-	*	-
Vorbereitung Angehörige	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	✓	-	-	*	-

Tab. 7.3-96: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der Vorbereitung im privaten Bereich

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Der Vergleich zwischen denen, die ihre Unterstützung vermisst haben und denen die die Unterstützung als überflüssig bezeichnen, kann nur selten durchgeführt werden - dies liegt daran, dass die Unterstützung im privaten Bereich nicht gewünscht wird (Tab. 7.3-97). Ein signifikantes Ergebnis zeigt sich in Gruppe 2.1 des Non-Profit-Bereichs, ein entgegen der Hypothese gerichtetes signifikantes Ergebnis in Gruppe 3.1.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Privates Umfeld	Non-Profit	-	-	✓	*	-	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	-
Vorbereitung Angehörige	Non-Profit	-	*	-	-	✓ (!)	*	-
	Profit	*	*	-	-	*	*	-

Tab. 7.3-97: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der Vorbereitung im privaten Bereich vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Die in Tabelle 7.3-98 berichteten signifikanten Effekte können die oben beschriebenen nicht bestätigen. Eine sinnvolle Interpretation der Unterschiede, aber auch der Ergebnisse zur Unterstützung im privaten Bereich insgesamt bietet sich aber nicht an.

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Privates Umfeld	Non-Profit	-	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	✓	-	-	*	-
Vorbereitung Angehöriger	Non-Profit	-	*	-	-	✓	*	-
	Profit	*	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-98: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der Vorbereitung aus dem privaten Bereich als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Einfluss der Vorbereitung durch Informationsmaterial auf das Commitment

Letzter Aspekt der Vorbereitung auf den Einsatz ist das Informationsmaterial. Weder im Profit- noch im Non-Profit-Bereich ergibt sich in einem der durchgeführten Vergleiche zwischen den verschiedenen Gruppen ein signifikanter Einfluss des Informationsmaterials auf das Commitment (Tab. 7.3-99, 7.3-100 und 7.3-101). Die meisten Teilnehmer haben allerdings Informationsmaterial erhalten, so dass Vergleiche auch nur in sehr wenigen Gruppen durchgeführt werden konnten.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Infomaterial	Non-Profit	*	*	-	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	*

Tab. 7.3-99: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Informationsmaterial erhalten vs. nicht erhalten

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Infomaterial	Non-Profit	*	*	*	*	*	*	*
	Profit	*	*	*	*	*	*	*

Tab. 7.3-100: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Infomaterial vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Infomaterial	Non-Profit	*	*	*	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	*

Tab. 7.3-101: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Infomaterial als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Für die Maßnahmen zur Vorbereitung konnten in einigen Gruppen signifikante Einflüsse auf die Ausprägung des Commitment festgestellt werden, allerdings hat sich keine Gruppe oder keine Maßnahme als besonders geeignet erwiesen, sondern die Effekte treten recht vereinzelt auf und sind nicht sinnvoll zu interpretieren. Die Hypothesen 34, 35 und 36 müssen dementsprechend abgelehnt werden.

7.3.3.2 Maßnahmen zur Betreuung der Expatriates

Neben der Vorbereitung werden auch nach Beginn des Auslandsaufenthaltes zahlreiche Maßnahmen zur Betreuung der Expatriates ergriffen, die weiter oben schon detailliert beschrieben wurden. Analog zum Vorgehen im Zusammenhang mit der Lebens- und Arbeitszufriedenheit werden diese Maßnahmen nun hinsichtlich ihres Einflusses auf das Commitment geprüft. Die Darstellung beginnt mit den Maßnahmen des beruflichen Bereichs.

Betreuungsangebote im beruflichen Bereich

Geprüft wird zunächst, ob diejenigen, deren Kommunikation mit der entsendenden Organisation gefördert wurde, die bei beruflichen Schwierigkeiten sowie bei der Aufrechterhaltung des Netzwerks im Heimatland Unterstützung erhielten oder bereits auf ihre Rückkehr vorbereitet wurden, ein höheres Commitment aufweisen als ihre Kollegen, die keine entsprechenden Unterstützungsmaßnahmen erhielten (Tab. 7.3-102). Die Unterstützung bei der Kommunikation erweist sich dabei nur im Gesamtwert als bedeutsam für die Ausprägung des Commitments - wie Tabelle 7.3-103 anzeigt, wird sie aber von allen, die nicht unterstützt wurden, vermisst. Die Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten erweist sich im Profit- und Non-Profit-Bereich in den Gesamtwerten sowie in Gruppe 2.1 zu Beginn des Aufenthaltes als hilfreich für die Ausprägung des Commitments, die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerkes in Gruppe 2.2. Für die Vorbereitung der Rückkehr konnte nur im Non-Profit-Bereich in den Gruppen 1.2 und im Gesamtwert ein signifikanter Unterschied in der Ausprägung des Commitments zwischen beiden Gruppen gefunden werden.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kommunikation	Non-Profit	-	-	*	*	*	✓
	Profit	-	-	-	-	*	-
Berufliche Schwierigkeiten	Non-Profit	-	✓	-	-	*	✓
	Profit	*	✓	-	✓(!)	*	✓
Netzwerk	Non-Profit	-	-	✓	✓	-	✓
	Profit	-	-	✓	-	*	-
Vorbereitung Rückkehr	Non-Profit	✓	-	-	-	*	✓
	Profit	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-102: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Tabelle 7.3-104 zeigt, dass diejenigen, die nicht bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden, dies aber vermissten, nur in Gruppe 1.2 sowie im Gesamtwert ein signifikant geringeres Commitment aufweisen als diejenigen, die solche Hilfe als nicht notwendig erachteten. Allerdings sind Vergleiche auch nur selten möglich - schließlich wurde die Hilfe in den meisten Fällen vermisst. Die Unterstützung der entsendenden Organisation bei der Aufrechterhaltung des Netzwerks führte nur im Profit-Bereich zu statistisch bedeutsamen Unterschieden.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kommunikation	Non-Profit	*	*	*	*	*	*
	Profit	*	*	*	*	*	*
Berufliche Schwierigkeiten	Non-Profit	✓	*	*	*	*	✓
	Profit	*	*	-	*	*	-
Netzwerk	Non-Profit	-	-	-	-	*	-
	Profit	*	✓	-	*	*	✓
Vorbereitung Rückkehr	Non-Profit	-	-	*	*	*	-
	Profit	*	-	-	*	*	-

Tab. 7.3-103: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Betreuung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Die auf der Grundlage der wahrgenommenen Qualität der Betreuungsmaßnahmen im beruflichen Bereich ermittelten Ergebnisse (Tab. 7.3-104) decken sich im Wesentlichen mit den schon in Tabelle 7.3-102 beschriebenen Resultaten zum Vergleich zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern. Dies weist darauf hin, dass die Maßnahmen in der Regel auch als hilfreich wahrgenommen werden, wenn sie zur Verfügung gestellt werden, bzw. vermisst werden, wenn sie nicht stattfinden.

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kommunikation	Non-Profit	-	-	*	-	*	-
	Profit	-	-	-	-	*	-
Berufliche Schwierigkeiten	Non-Profit	✓	✓	-	-	*	✓
	Profit	*	✓	-	-	*	✓
Netzwerk	Non-Profit	-	✓	✓	-	*	-
	Profit	*	-	✓	-	*	✓
Vorbereitung Rückkehr	Non-Profit	-	-	-	-	*	-
	Profit	*	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-104: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Betreuung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Betreuungsangebote im privaten Bereich

Neben der beruflichen Betreuung werden auch im privaten Bereich Angebote gemacht, deren Einfluss auf das Commitment im Folgenden geprüft wird. Dabei lässt sich den nachstehenden Tabellen (7.3-105, 7.3-106 und 7.3-107) entnehmen, dass sich vor allem zu Beginn des Aufenthaltes in den Gruppen 1.2 und 2.1 signifikante Unterschiede in der Ausprägung des Commitments in Abhängigkeit davon ergeben, ob die Expatriates im privaten Bereich unterstützt wurden. Hypothesenkonform ist das Commitment in einigen Gruppen höher ausgeprägt, wenn Teilnehmer in den Genuss von Unterstützungsmaßnahmen kommen, und teilweise auch geringer ausgeprägt, wenn die Maßnahmen vermisst werden. Hier sind allerdings nur wenige Aussagen überhaupt möglich, da nicht viele Teilnehmer die Maßnahmen als überflüssig bezeichnet haben. Einige signifikante Effekte zeigen sich im Gesamtwert.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Eingewöhnung	Non-Profit	✓	✓	-	-	-	✓
	Profit	-	✓	-	-	*	-
Administration	Non-Profit	-	-	-	*	*	-
	Profit	✓	-	*	-	*	-
Private Schwierigkeiten	Non-Profit	✓	✓	-	-	-	✓
	Profit	*	✓	-	✓(!)	*	-
Unterbringungs möglichkeiten	Non-Profit	*	-	-	*	*	-
Wohnmöglichkeiten	Non-Profit	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	-	*	-	*	-
Unterstützung des Partners	Non-Profit	-	✓	-	-	-	-
	Profit	-	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-105: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Eingewöhnung	Non-Profit	-	✓	*	*	*	✓
	Profit	-	-	-	-	*	-
Administration	Non-Profit	*	-	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	-
Private Schwierigkeiten	Non-Profit	-	-	-	-	-	-
	Profit	-	-	-	-	*	-
Unterbringungs möglichkeiten	Non-Profit	*	-	*	*	*	-
Wohnmöglich-keiten	Non-Profit	✓	-	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*
Unterstützung des Partners	Non-Profit	*	-	*	*	*	-
	Profit	*	-	*	*	*	-

Tab. 7.3-106: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Betreuung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Eingewöhnung	Non-Profit	✓	✓	*	-	-	✓
	Profit	-	✓	-	-	*	-
Administration	Non-Profit	-	-	*	-	*	-
	Profit	✓	-	*	✓ (!)	*	-
Private Schwierigkeiten	Non-Profit	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	-	-	-	*	-
Unterbringungs möglichkeiten	Non-Profit	*	-	*	*	*	-
Wohnmöglich-keiten	Non-Profit	✓	-	-	-	-	-
	Profit	*	-	*	-	*	-
Unterstützung des Partners	Non-Profit	*	-	-	-	*	-
	Profit	-	-	-	-	*	-

Tab. 7.3-107: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Betreuung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Auch die für die Maßnahmen zur Betreuung formulierten Hypothesen 37, 38 und 39 müssen abgelehnt werden. Allerdings konnte aufgezeigt werden, dass vor allem im privaten Bereich die Teilnahme an Betreuungsmaßnahmen eine positive Wirkung auf das Commitment hat.

7.3.3.3 Maßnahmen zur Unterstützung der Rückkehr im Zusammenhang mit dem Commitment

Auch die im Rahmen der Rückkehr ergriffenen Maßnahmen wurden mit der Ausprägung des Commitments in Zusammenhang gebracht. Die Darstellung beginnt mit den beruflichen Maßnahmen.

Rückkehrmaßnahmen im beruflichen Bereich

Die Rückkehr im beruflichen Bereich wird in der Theorie (vgl. Kap. 3.4) vor allem mit einer sinnvollen Nutzung der erworbenen Fähigkeiten in Verbindung gebracht. Die Suche nach einer neuen, zu den speziellen Qualifikation des Expatriates passenden Stelle steht hier am Anfang der Darstellungen. Wie Tabelle 7.3-108 verdeutlicht, treten signifikante Unterschiede in der Ausprägung des Commitments nur in der Profit-Gruppe auf. In Gruppe 3.1 sowie im Gesamtwert haben Expatriates, die bei der Nutzung und der Weitergabe ihres Wissens unterstützt werden sowie Hilfe beim Aufbau eines neuen Netzwerks erhalten, eine höhere Ausprägung des Commitments als Expatriates, die keine Unterstützung erhalten. Da in Gruppe 3.2 insgesamt nur sehr wenige Teilnehmer sind, ist nachvollziehbar, dass hier keine signifikanten Unterschiede zustande kommen. Das gleiche Muster zeigt sich auch in Tabelle 7.3-110, in der die Ausprägungen des Commitments derjenigen, die die Unterstützungsmaßnahmen als hilfreich bezeichnen, mit denen verglichen werden, die sie vermisst haben.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Neue Aufgabe	Non-Profit	-	*	-
	Profit	-	*	✓
Nutzung des Wissens	Non-Profit	-	-	-
	Profit	✓	*	✓
Weitergabe des Wissens	Non-Profit	-	*	-
	Profit	✓	*	✓
Aufbau eines neuen Netzwerks	Non-Profit	*	*	*
	Profit	✓	*	✓

Tab. 7.3-108: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Betreuung bei der Rückkehr

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Tabelle 7.3-109 zeigt, dass die meisten Expatriates eine Unterstützung der Rückkehr vermissen, wenn sie nicht unterstützt werden. Vergleiche sind nur in wenigen Bereichen durchzuführen.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Neue Aufgabe	Non-Profit	-	*	-
	Profit	*	*	*
Nutzung des Wissens	Non-Profit	-	*	-
	Profit	*	*	*
Weitergabe des Wissens	Non-Profit	*	*	*
	Profit	*	*	*
Aufbau eines neuen Netzwerks	Non-Profit	-	*	-
	Profit	-	*	-

Tab. 7.3-109: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Betreuung bei der Rückkehr vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Neue Aufgabe	Non-Profit	-	*	-
	Profit	-	*	✓
Nutzung des Wissens	Non-Profit	-	*	-
	Profit	✓	*	✓
Weitergabe des Wissens	Non-Profit	-	*	-
	Profit	✓	*	✓
Aufbau eines neuen Netzwerks	Non-Profit	*	*	*
	Profit	-	*	✓

Tab. 7.3-110: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der beruflichen Betreuung bei der Rückkehr als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Rückkehrmaßnahmen im privaten Bereich

Die Maßnahmen im privaten Bereich beginnen mit der Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung gegen Ende des Auslandsaufenthaltes. Tabelle 7.3-111 zeigt, dass im Non-Profit-Bereich keiner unterstützt wurde, so dass auch keine Unterschiede auf Signifikanz geprüft werden können. Im Profit-Bereich wurden ebenfalls nur wenige unterstützt; auch hier zeigen sich keine signifikanten Unterschiede.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Neue Wohnung	Non-Profit	*	*	*
	Profit	-	*	-
Unterstützung bei Schwierigkeiten der Angehörigen	Non-Profit	*	*	*
	Profit	*	*	*
Eingewöhnung in die neue Stadt	Non-Profit	*	*	*
	Profit	*	*	*

Tab. 7.3-111: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der privaten Betreuung bei der Rückkehr

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Der Vergleich zwischen denen, die eine Unterstützung vermissten und denen, die keine Hilfe benötigten, ergibt ebenfalls keine signifikanten Unterschiede in der Ausprägung des Commitments (Tab. 7.3-112). Der Einfluss der Unterstützung bei der Eingewöhnung in eine neue Stadt kann nicht geprüft werden, da keiner der befragten Expatriates in diesem Bereich Hilfe für notwendig hielt. Allerdings wurde diese Frage auch nur wenigen Untersuchungsteilnehmern gestellt.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Neue Wohnung	Non-Profit	-	*	-
	Profit	-	*	-
Unterstützung bei Schwierigkeiten der Angehörigen	Non-Profit	-	*	-
	Profit	-	*	-
Eingewöhnung in die neue Stadt	Non-Profit	*	*	*
	Profit	*	*	*

Tab. 7.3-112: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der privaten Betreuung bei der Rückkehr vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Neue Wohnung	Non-Profit	*	*	*
	Profit	-	*	-
Unterstützung bei Schwierigkeiten der Angehörigen	Non-Profit	*	*	*
	Profit	*	*	*
Eingewöhnung in die neue Stadt	Non-Profit	*	*	*
	Profit	*	*	*

Tab. 7.3-113: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: Maßnahmen der privaten Betreuung bei der Rückkehr als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Auch die Hypothesen zum Einfluss der Rückkehrmaßnahmen auf das Commitment (H 40, 41 und 42) müssen abgelehnt werden, da keine der Maßnahmen einen stabilen Zusammenhang zum Commitment aufweisen konnte, weder im beruflichen, noch im privaten Bereich. Festzuhalten ist, dass vor allem im Non-Profit-Bereich im Rahmen der Rückkehr recht wenige Maßnahmen ergriffen werden, allerdings auch ihr Fehlen das Commitment nicht weiter beeinflusst.

Gesamturteil - die Zufriedenheit mit der Vorbereitung, der Betreuung und der Rückkehr

Ergänzend zu den einzelnen Maßnahmen wurde in Hypothese 43 postuliert, dass das Commitment positiv mit der Zufriedenheit mit der Vorbereitung, Betreuung vor Ort und Rückkehr korreliert.

Im Non-Profit-Bereich weist die Zufriedenheit mit den Maßnahmen im Rahmen von Vorbereitung und Betreuung in fast allen Gruppen signifikante Korrelationen mit dem Commitment auf, lediglich in Gruppe 3.1 bzw. 3.2 kann kein Zusammenhang aufgezeigt werden (Tab. 7.3-114). Die Zufriedenheit mit der Rückkehr dagegen steht mit dem Commitment nicht in Zusammenhang, die Korrelationen sind zudem ausgesprochen gering.

Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Zufriedenheit mit der Vorbereitung	×	✓	✓	✓	-	✓	✓
	×	n = 47; r = .429**	n = 55; r = .345**	n = 33; r = .387*	n = 24; r = .176	n = 8; r = .894**	n = 135; r = .377**
...Zufriedenheit mit der Betreuung	×	✓	✓	✓	✓	-	✓
	×	n = 48; r = .670**	n = 54; r = .645**	n = 33; r = .404**	n = 25; r = .640**	n = 10; r = .524	n = 139; r = .641**
...Zufriedenheit mit der Rückkehr	×	×	×	×	-	-	-
	×	×	×	×	n = 18; r = .024	n = 6; r = -.298	n = 20; r = .052

Tab. 7.3-114: Korrelation des Commitments mit der Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung, Vorbereitung und Rückkehr zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Für den Profit-Bereich sind die Ergebnisse etwas weniger deutlich (Tab. 7.3-115): Statistisch bedeutsame Korrelationen mit der Zufriedenheit mit den Maßnahmen zur Vorbereitung treten auf in den Gruppen 2.1, 2.2 und im Gesamtwert; für die Betreuung zusätzlich in Gruppe 3.1. Auch hier lässt sich kein Zusammenhang mit den Maßnahmen zur Rückkehr feststellen.

Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Zufriedenheit mit der Vorbereitung		-	✓	✓	-	-	✓
	×	n = 8; r = .025	n = 57; r = .426**	n = 33; r = .448**	n = 23; r = .254	n = 5; r = .635	n = 100; r = .331**
...Zufriedenheit mit der Betreuung	×	-	✓	✓	✓	-	✓
	×	n = 8; r = .000	n = 57; r = .480**	n = 36; r = .379*	n = 23; r = .761**	n = 5; r = .211	n = 101; r = .493**
...Zufriedenheit mit der Rückkehr	×	×	×	×	-	-	-
	×	×	×	×	n = 3; r = -.500	n = 4; r = .623	n = 3; r = .866

Tab. 7.3-115: Korrelation des Commitments mit der Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung, Vorbereitung und Rückkehr zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Insgesamt muss H43 zwar abgelehnt werden, aber dennoch kann die Bedeutung der Zufriedenheit mit den Angeboten der entsendenden Organisation im Rahmen von Vorbereitung und Betreuung für das Commitment relativ hoch eingeschätzt werden. Die CLPC ergab keine signifikanten Unterschiede, die Aussagen über die Richtung des Zusammenhangs zwischen Zufriedenheit und Commitment erlauben.

Gestaltung der Entsendung

Die Gestaltung der Entsendung wird im Folgenden ebenfalls mit der Ausprägung des Commitments in Zusammenhang gebracht, beginnend mit den Angaben zur Gestaltung der

Arbeitsaufgabe sowie den Entscheidungsbefugnissen vor Ort. Tabelle 7.3-116 zeigt, dass im Non-Profit-Bereich die Klarheit der Kompetenzrichtlinien vor allem unmittelbar nach Beginn des Auslandseinsatzes (Gruppe 1.2) sowie nach dessen Ende (Gruppe 3.2) einen Zusammenhang mit dem Commitment aufweist. Die Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe korreliert ebenfalls unmittelbar nach Beginn des Auslandseinsatzes positiv mit dem Commitment, darüber hinaus aber auch während des Auslandseinsatzes in den Gruppen 2.1 und 2.2. Für beide Gestaltungsmerkmale der Aufgabe ergeben sich zudem signifikante Gesamtwerte.

Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien	- n = 47; r = .156	✓ n = 46; r = .449**	- n = 53; r = .123	- n = 31; r = .224	- n = 27; r = .262	✓ n = 10; r = .564**	✓ n = 154; r = .224**
...Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe	- n = 66; r = .150	✓ n = 48; r = .556**	✓ n = 53; r = .293*	✓ n = 33; r = .420**	- n = 27; r = .232	- n = 10; r = .582	✓ n = 168; r = .329**

Tab. 7.3-116: Korrelation des Commitments mit der Zufriedenheit mit der Klarheit von Kompetenzrichtlinien und Arbeitsaufgabe zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Im Profit-Bereich verdeutlicht sich eine ähnliche Befundlage: Die Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien korreliert in den Gruppen 1.1, 2.1, 2.2 sowie im Gesamtwert positiv mit dem Commitment, die Klarheit der Arbeitsaufgabe ebenfalls in den Gruppen 1.1 und 2.1 und im Gesamtwert, zusätzlich aber in Gruppe 3.1 (Tab. 7.3-117).

Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien	✓ n = 13; r = .615*	- n = 8; r = .272	✓ n = 55; r = .413**	✓ n = 36; r = .354*	- n = 23; r = .339	- n = 5; r = -.107	✓ n = 109; r = .407**
...Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe	✓ n = 15; r = .622**	- n = 8; r = -.043	✓ n = 56; r = .571**	- n = 36; r = .256	✓ n = 23; r = .427*	- n = 5; r = .055	✓ n = 111; r = .473**

Tab. 7.3-117: Korrelation des Commitments mit der Zufriedenheit mit der Klarheit von Kompetenzrichtlinien und Arbeitsaufgabe zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Als zusätzliche Merkmale der Gestaltung des Auslandsaufenthaltes wurden die Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, die Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung sowie die Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen erhoben. Tabelle 7.3-118 stellt die Korrelationen mit dem Commitment in den verschiedenen

Gruppen für den Non-Profit-Bereich dar, Tabelle 7.3-119 für den Profit-Bereich. Auch in diesen Bereichen lassen sich zwar in relativ vielen Gruppen signifikante Korrelationen mit dem Commitment aufweisen, die Verteilung der Ergebnisse lässt aber kein Muster erkennen. Besonders relevant für das Commitment im Profit-Bereich ist die Zufriedenheit mit der langfristigen Planung - signalisiert also die entsendende Organisation, dass sie Interesse an der weiteren Zusammenarbeit hat, ist auch der Expatriate eher bereit, die entsprechende Bindung aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Dass sich eine ähnlich stabile Korrelation nicht im Non-Profit-Bereich findet, ist nachvollziehbar, da auch nur eine begrenzte Zusammenarbeit im Rahmen des Auslandsaufenthaltes angestrebt ist.

Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung	- n = 49; r = .226	✓ n = 37; r = .488**	- n = 43; r = .230	✓ n = 28; r = .369*	- n = 26; r = .256	- n = 10; r = .208	✓ n = 144; r = .209**
...Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung	- n = 67; r = .201	- n = 46; r = .060	✓ n = 57; r = .499**	✓ n = 31; r = .454**	- n = 25; r = -.021	✓ n = 9; r = -.803**	✓ n = 171; r = .239**
...Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen	- n = 64; r = .145	- n = 45; r = .220	✓ n = 55; r = .383**	- n = 32; r = .284	- n = 26; r = .197	- n = 10; r = -.358	✓ n = 169; r = .229**

Tab. 7.3-118: Korrelation des Commitments mit der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung und der Einheitlichkeit der Entsendungsbedingungen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung	✓ n = 9; r = .753**	✓ n = 7; r = .763*	✓ n = 43; r = .453**	✓ n = 27; r = .378*	✓ n = 20; r = .726**	- n = 5; r = .218	✓ n = 87; r = .483**
...Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung	✓ n = 16; r = .520*	- n = 8; r = .576	✓ n = 56; r = .373**	✓ n = 35; r = .372*	- n = 22; r = .100	- n = 5; r = -.218	✓ n = 111; r = .331**
...Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen	- n = 16; r = .331	- n = 8; r = -.540	✓ n = 57; r = .234*	- n = 36; r = .063	✓ n = 23; r = .409*	- n = 5; r = .448	✓ n = 113; r = .232**

Tab. 7.3-119: Korrelation des Commitments mit der Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung, der finanziellen Entlohnung und der Einheitlichkeit der Entsendungsbedingungen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Die Befundlage zur Zufriedenheit mit den Merkmalen der Gestaltung der Aufgabe und der Entsendungsbedingungen insgesamt führt dazu, dass auch H44 aufgrund der mangelnden

Signifikanz abgelehnt werden muss. Dennoch scheinen solche Gestaltungsansätze das Commitment zu beeinflussen, finden sich doch in vielen der untersuchten Zusammenhänge signifikante Ergebnisse. Aussagen über die Richtung können aufgrund der CLPC auch hier nicht abgeleitet werden.

Die Position der Expatriates wirkt sich im Non-Profit-Bereich vor allem während des Auslandsaufenthaltes in Gruppe 2.1 positiv auf das Commitment aus: Teilnehmer, die eine höhere Position bekleiden als zuvor, haben signifikant höhere Ausprägungen des Commitments als ihre Kollegen auf gleich- oder niederwertigen Positionen (Tab. 7.3-120). Der gleiche Effekt zeigt sich auch für die Gesamtwerte. Im Profit-Bereich dagegen zeigt sich kein Zusammenhang zwischen Position und Commitment, so dass auch H45 abgelehnt werden muss.

		Gruppe 1.1	Gruppe 2.1	Gruppe 3.1	Gesamt
Position: höher- vs. gleich- oder niederwertig	Non-Profit	-	✓	-	✓
	Profit	-	-	-	-

Tab. 7.3-120: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden im Commitment: höher- vs. gleich- oder niederwertige Position

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Die kulturelle Sensibilität, mit der die entsendende Organisation im Gastland auftritt, wirkt sich möglicherweise ebenfalls auf das Commitment der Expatriates aus, da sie als Unterstützung oder - im negativen Fall - Behinderung der eigenen Arbeit aufgefasst werden kann. Im Non-Profit-Bereich treten bedeutsame Korrelationen zu Beginn der Entsendung in den Gruppen 1.2 und 2.1 sowie im Gesamtwert auf (Tab. 7.3-121), im Profit-Bereich ist nur die Korrelation in 1.2 statistisch bedeutsam, da die Korrelation aber auf $n = 2$ zurückgeht, vermutlich eher zufallsbedingt (Tab. 7.3-122). H46 muss abgelehnt werden. Möglicherweise hat das Auftreten der entsendenden Organisation im Kontext der Entwicklungshilfe mehr Bedeutung als im Profit-Bereich - was nicht erklärt, warum ein solcher Effekt nicht konstant auftritt. Die CLPC lässt auch für die kulturelle Sensibilität keine Aussagen über die Richtung der Zusammenhänge zu.

Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...kultureller Sensibilität	×	✓	✓	-	-	-	✓
	×	$n = 48;$ $r = .323^*$	$n = 57;$ $r = .366^{**}$	$n = 33;$ $r = .220$	$n = 27;$ $r = -.002$	$n = 10;$ $r = -.394$	$n = 141;$ $r = .252^{**}$

Tab. 7.3-121: Korrelation des Commitments mit der kulturellen Sensibilität zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...kultureller Sensibilität	×	✓	-	-	-	-	-
	×	n = 2; r = 1.000**	n = 7; r = -.491	n = 7; r = .173	n = 4; r = -.024	n = 5; r = -.471	n = 16; r = -.155

Tab. 7.3-122: Korrelation des Commitments mit der kulturellen Sensibilität zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Vertrauen, Wertschätzung und Commitment

In einem letzten Abschnitt wird das Commitment mit dem Vertrauen in die entsendende Organisation sowie der wahrgenommenen Wertschätzung der eigenen Arbeit durch die entsendende Organisation in Verbindung gebracht. Das Vertrauen in die entsendende Organisation korreliert im Non-Profit-Bereich bis auf Gruppe 3.2 zu allen Erhebungszeitpunkten positiv mit dem Commitment (Tab. 7.3-123), im Profit-Bereich ergeben sich signifikante Zusammenhänge in den Gruppen 1.1, 2.1, 2.2, 3.1 sowie im Gesamtwert (Tab. 7.3-124). H47 muss entsprechend abgelehnt werden - allerdings kann der Zusammenhang zwischen dem Commitment und dem Vertrauen in die entsendende Organisation nicht geleugnet werden, zumal die Besetzung der Zellen, in denen keine statistisch bedeutsamen Korrelationen gemessen wurden, recht klein ausfällt.

Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Vertrauen in die entsendende Organisation	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
	n = 68; r = .636**	n = 46; r = .743**	n = 57; r = .641**	n = 33; r = .447**	n = 27; r = .570**	n = 3; r = -.725	n = 172; r = .618**

Tab. 7.3-123: Korrelation des Commitments mit dem Vertrauen in die entsendende Organisation zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Vertrauen in die entsendende Organisation	✓	-	✓	✓	✓	-	✓
	n = 16; r = .720**	n = 8; r = .493	n = 57; r = .610**	n = 36; r = .681**	n = 22; r = .646**	n = 5; r = -.395	n = 112; r = .658**

Tab. 7.3-124: Korrelation des Commitments mit dem Vertrauen in die entsendende Organisation zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Die Wertschätzung der eigenen Arbeit durch die entsendende Organisation wurde in Gruppe 1.1 des Non-Profit-Bereichs erhoben und aufgrund eines Programmierfehlers bei einer der Überarbeitungen nicht allen Teilnehmern des Non-Profit-Bereichs gestellt, so dass die Anzahl der Teilnehmer im Vergleich zu den vorherigen Angaben reduziert ist. Signifikante Korrelationen mit dem Commitment ergeben sich zu Beginn des Auslandsaufenthaltes in den Gruppen 1.2, 2.1 und 2.2 (Tab. 7.3-125), im Profit-Bereich über den gesamten Entsendungszeitraum, bis auf Gruppe 1.1 und 3.2 vor und nach der Entsendung (Tab. 7.3-126). Die CLPC ergibt keine weiterführenden Ergebnisse. Auch H48 muss abgelehnt werden, doch ist auch hier die Bedeutung dieses Aspektes für die Ausprägung des Commitments nicht von der Hand zu weisen.

Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Wertschätzung der Arbeit	×	✓	✓	✓	-	-	✓
	×	n = 37; r = .529*	n = 41; r = .337*	n = 29; r = .438*	n = 19; r = .200	n = 9; r = -.104	n = 111; r = .373**

Tab. 7.3-125: Korrelation des Commitments mit der Wertschätzung der Arbeit zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Wertschätzung der Arbeit	-	✓	✓	✓	✓	-	✓
	n = 16; r = .303	n = 6; r = .887**	n = 45; r = .360**	n = 35; r = .519**	n = 22; r = .466*	n = 4; r = -.870	n = 107; r = .952**

Tab. 7.3-126: Korrelation des Commitments mit der Wertschätzung der Arbeit zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

7.3.4 Ergebnisse im Zusammenhang mit der Einstellung zum Gastland

Die Einstellung zum Gastland bildet die interkulturelle Komponente der verschiedenen Entsendungsziele ab und wird vor allem mit solchen Aspekten in Verbindung gebracht, die das Verständnis für interkulturelle Situationen berühren. Die Einstellung zum Gastland wurde durch drei Variablen gemessen, die neben der affektiven Bindung an das Gastland („Ich lebe gerne im Gastland“) auch die Übereinstimmung auf normativer Ebene („Die Lebensweise der Allgemeinbevölkerung im Entsendungsland stimmt mit meinen Werten grundsätzlich überein“ sowie „Die Sitten und Gebräuche der Menschen im Entsendungsland kann ich akzeptieren“) abbildet. Aus den einzelnen Fragen wurde ein Gesamtwert gebildet, der auf einer Skala von 1 = negativ bis 4 = positiv die Einstellung der Untersuchungsteilnehmer zum Gastland wiedergibt.

Die Darstellung der Ergebnisse beginnt wiederum mit dem Zusammenhang zwischen ausgewählten Eigenschaften und der Einstellung zum Gastland.

7.3.4.1 Maßnahmen und Variablen zur Auswahl von Expatriates

Aus allen bei den Teilnehmern erhobenen Eigenschaften wurden diejenigen ausgewählt, die im Zusammenhang mit interkultureller Auseinandersetzung und weniger mit Arbeitsleistungen im Allgemeinen diskutiert werden (vgl. Kap. 3.1). Für den Non-Profit-Bereich sind die Ergebnisse der Korrelationen in Tabelle 7.3-127 dargestellt, für den Profit-Bereich in Tabelle 7.3-128.

Einstellung zum Gastland korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Lernbereitschaft	- n = 92; r = -.124	- n = 58; r = .125	- n = 54; r = .200	✓ n = 31; r = .354*	- n = 45; r = .030	✓ n = 24; r = .457*	- n = 217; r = .062
...soziale Kompetenz	- n = 91; r = .000	- n = 59; r = .173	✓ n = 54; r = .345*	- n = 31; r = .062	- n = 46; r = .022	- n = 24; r = .145	- n = 218; r = .061
...emotionale Stabilität	- n = 92; r = -.019	✓ n = 59; r = .370*	- n = 54; r = .079	- n = 31; r = -.020	- n = 45; r = -.029	- n = 23; r = .021	- n = 219; r = .080
...Verhaltens- und Entscheidungssicherheit	- n = 91; r = .139	- n = 58; r = -.033	- n = 54; r = .058	- n = 31; r = .082	- n = 46; r = .210	- n = 24; r = .272	- n = 217; r = .089
...Flexibilität	- n = 92; r = -.053	✓ n = 58; r = .219*	- n = 54; r = .131	- n = 31; r = .204	- n = 46; r = .244	- n = 24; r = .363	- n = 218; r = .078
...interkulturelle Kompetenz	✓ n = 95; r = .174*	✓ n = 61; r = .371**	✓ n = 54; r = .270*	- n = 31; r = .215	✓ n = 48; r = .618**	✓ n = 26; r = .688**	✓ n = 224; r = .356**
...Sicherheit im Umgang	- n = 91; r = .195	✓ n = 61; r = .319*	✓ n = 54; r = .283*	- n = 31; r = .012	✓ n = 47; r = .307*	- n = 14; r = .293	✓ n = 221; r = .211**

Tab. 7.3-127: Korrelation der Einstellung zum Gastland mit Lern- und Reflexionsbereitschaft, sozialer Kompetenz, emotionaler Stabilität, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Flexibilität, interkultureller Kompetenz, Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Einstellung zum Gastland korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Lernbereitschaft	- n = 16; r = .177	✓ n = 6; r = -.822*	- n = 53; r = .232	- n = 34; r = -.220	- n = 20; r = -.125	✓ n = 4; r = 1.000**	- n = 103; r = -.004
...soziale Kompetenz	- n = 15; r = -.043	- n = 6; r = .686	- n = 53; r = .194	- n = 34; r = .168	- n = 20; r = .023	✓ n = 4; r = 1.000**	- n = 102; r = .125
...emotionale Stabilität	- n = 15; r = .382	✓ n = 6; r = .877*	- n = 52; r = .033	- n = 34; r = .311	- n = 20; r = .162	- n = 4; r = .577	- n = 102; r = .163

...Verhaltens- und Entscheidungssicherheit	-	✓	-	-	-	-	✓
	n = 15; r = .175	n = 6; r = .853*	n = 53; r = .232	n = 34; r = .155	n = 20; r = .298	n = 4; r = .775	n = 102; r = .264**
...Flexibilität	✓	✓	-	-	-	-	-
	n = 16; r = .428**	n = 6; r = .939*	n = 53; r = .032	n = 34; r = .137	n = 20; r = .232	n = 4; r = .225	n = 104; r = .143
...interkulturelle Kompetenz	-	-	-	-	✓	-	✓
	n = 16; r = .266	n = 6; r = .546	n = 54; r = .217	n = 35; r = -.039	n = 21; r = .436*	n = 4; r = .322	n = 105; r = .184*
...Sicherheit im Umgang	-	-	-	✓	-	-	✓
	n = 16; r = .211	n = 6; r = .328	n = 54; r = .259	n = 35; r = .462**	n = 20; r = .124	n = 4; r = .000	n = 104; r = .293**

Tab. 7.3-128: Korrelation der Einstellung zum Gastland mit Lern- und Reflexionsbereitschaft, sozialer Kompetenz, emotionaler Stabilität, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Flexibilität, interkultureller Kompetenz, Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Bei der Betrachtung der Ergebnisse fällt auf, dass die signifikanten Korrelationen in beiden Stichproben recht unterschiedlich verteilt sind: Im Non-Profit-Bereich korrelieren vor allem die interkulturelle Kompetenz (Gruppen 1.1, 1.2, 2.1, 3.1, 3.2 und Gesamt) und die Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen (Gruppen 1.2, 2.1, 3.1 und Gesamt) signifikant mit der Einstellung zum Gastland; darüber hinaus treten nur vereinzelt statistisch bedeutsame Korrelationen auf. In Gruppe 1.2 unmittelbar nach Beginn des Aufenthaltes erweisen sich die emotionale Stabilität und die Flexibilität als Korrelate der Einstellung zum Gastland, in Gruppe 2.1 zu Beginn des Aufenthaltes die soziale Kompetenz, die Lernbereitschaft schließlich in den Gruppen 2.2 und 3.2.

Im Profit-Bereich dagegen zeigen sich vorwiegend in Gruppe 1.2 unmittelbar nach dem Antritt des Auslandsengagements signifikante Korrelationen (Lernbereitschaft, emotionale Stabilität, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Flexibilität); inhaltliche Häufungen lassen sich dagegen nicht feststellen. Vor Beginn des Aufenthaltes in Gruppe 1.1 korreliert zudem noch die Flexibilität signifikant mit der Einstellung zum Gastland, in Gruppe 3.2 die Lernbereitschaft und die soziale Kompetenz sowie im Gesamtwert die Verhaltens- und Entscheidungssicherheit. Die interkulturelle Kompetenz und die Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen weisen lediglich in den Gruppen 3.1 bzw. 2.2 sowie jeweils im Gesamtwert statistisch bedeutsame Korrelationen mit der Einstellung zum Gastland auf.

Wie diese unterschiedlichen Ergebnismuster zustande kommen, lässt sich nicht sinnvoll erklären. Möglicherweise bestehen tatsächlich in den Ausprägungen der verschiedenen Persönlichkeitseigenschaften Unterschiede zwischen beiden Stichproben, schließlich haben sie sich für ganz unterschiedliche Berufe entschieden. Die im Profit-Bereich festgestellte besondere Bedeutung der Gruppe 1.2 konnte auch schon in anderen Zusammenhängen

nachgewiesen werden. Die signifikanten Korrelationen mit der interkulturellen Kompetenz und der Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen ist dagegen inhaltlich nachvollziehbar, schließlich kann eine positive Einstellung sowohl Ursache als auch Folge einer erhöhten Sicherheit im Gastland und dem Eindruck, sich gut zurechtzufinden, sein. Trotz einiger signifikanter Ergebnisse muss Hypothese 49 abgelehnt werden. Die CLPC ergibt keine Hinweise auf die Richtung der beobachteten Zusammenhänge.

Neben dem Einfluss persönlicher Eigenschaften auf die Einstellung zum Gastland wird geprüft, ob diese durch die Sprachkenntnisse und bisherigen Auslandserfahrungen der Expatriates beeinflusst werden.

Tabelle 7.3-129 stellt zunächst den Einfluss der Sprachkenntnisse für den Profit- und Non-Profit-Bereich dar und verdeutlicht, dass im Profit-Bereich Unterschiede in der Ausprägung der Einstellung zum Gastland nur selten ermittelt werden können, da die meisten Untersuchungsteilnehmer die Landessprache im Verlauf des Auslandsaufenthaltes gut sprechen oder zumindest erlernen. Im Non-Profit-Bereich findet sich ein signifikanter Effekt in Gruppe 1.1: Zumindest vor der Ausreise sind Untersuchungsteilnehmer, die die Landessprache sprechen, dem Gastland gegenüber positiver eingestellt als Untersuchungsteilnehmer, die die Landessprache nicht sprechen. Darüber hinaus zeigen sich signifikante Effekte in der Gesamtgruppe.

		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Sprachkenntnisse	Non-Profit	✓	-	-	-	-	-	✓
	Profit	-	*	*	-	*	*	✓

Tab. 7.3-129: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: Kenntnis der landesüblichen Sprache vs. keine Kenntnisse der landesüblichen Sprache

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Möglicherweise hängt die beschriebene Befundlage mit den Vorerfahrungen der Personen zusammen - dies wird in den folgenden Abschnitten geprüft.

Die Auslandserfahrung setzt sich aus verschiedenen Aspekten zusammen. Anhand von Varianzanalysen wurde der Einfluss der bisherigen Auslandsaufenthalte (noch nie vs. einmal vs. mehr als einmal) sowie der bisherigen Kooperationen mit Angehörigen anderer Kulturen (noch nie vs. einmal vs. mehr als einmal) auf die Einstellung zum Gastland geprüft, anschließend wurde anhand eines t-Tests der Einfluss eines Auslandsstudiums bemessen (ja vs. nein). Im Non-Profit-Bereich hat jedoch keine der Variablen zu irgendeinem Zeitpunkt einen signifikanten Einfluss auf die Ausprägung der Einstellung zum Gastland. Im Profit-

Bereich haben die Expatriates, die ein Auslandsstudium absolviert haben, in Gruppe 3.1 und im Gesamtwert eine positivere Einstellung zum Gastland (Tab. 7.3-130).

		Gruppe 1.1	Gruppe 2.1	Gruppe 3.1	Gesamt
Auslandsaufenthalte	Non-Profit	-	-	-	-
	Profit	-	-	-	-
Kooperationen	Non-Profit	-	-	-	-
	Profit	-	-	-	-
Studium	Non-Profit	-	-	-	-
	Profit	-	-	✓	✓

Tab. 7.3-130: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: Kenntnis der landesüblichen Sprache vs. keine Kenntnisse der landesüblichen Sprache

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Mit den Vorerfahrungen in allgemeiner Hinsicht konnte die positivere Einstellung der Untersuchungsteilnehmer, die die Gastlandssprache beherrschen, nicht erklärt werden. Möglich wäre ein Effekt bisheriger Besuche im Gastland; diese Variable wurde aber in der vorliegenden Arbeit nicht erhoben - der Zusammenhang kann dementsprechend nicht nachvollzogen werden.

Festzuhalten ist, dass die Hypothesen 50 und 51 abgelehnt werden müssen und also auch die Einstellung zum Gastland nicht wesentlich von den im Rahmen der Auswahl von Expatriates diskutierten Anforderungen determiniert wird.

7.3.4.2 Maßnahmen zur Vorbereitung & Betreuung von Expatriates

Aus dem Bereich der Vorbereitungsmaßnahmen wurden der Sprachkurs, das interkulturelle Training und der Look&See Trip (länderspezifische Vorbereitungsmaßnahmen) ausgewählt und mit der Einstellung zum Gastland in Verbindung gebracht. Tabelle 7.3-131 zeigt, dass der Sprachkurs im Non-Profit-Bereich zwar mit der Einstellung zum Gastland zusammenhängt. Allerdings ist der gefundene Unterschied nicht hypothesenkonform, sondern lässt erkennen, dass in den Gruppen 1.1, 2.1 und im Gesamtwert diejenigen, die an einem Sprachkurs teilgenommen haben, eine negativere Einstellung zum Gastland haben als ihre Kollegen ohne Sprachkurs. Für das interkulturelle Training kann ein positiver Effekt auf die Einstellung zum Gastland in Gruppe 3.1 festgestellt werden, für den Look&See Trip in Gruppe 1.1. Im Profit-Bereich führt die länderspezifische Vorbereitung insgesamt auch zu wenig Effekten; es treten aber signifikante Unterschiede auf, die einen negativen Einfluss der Maßnahmen auf die Einstellung zum Gastland zeigen.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Sprachkurs	Non-Profit	✓ (!)	-	✓ (!)	-	-	-	✓ (!)
	Profit	-	*	-	-	-	*	-
Interkulturelles Training	Non-Profit	-	-	-	-	✓	-	-
	Profit	*	*	✓ (!)	-	-	*	✓ (!)
Look&See Trip	Non-Profit	✓	-	-	*	-	-	-
	Profit	-	*	-	✓ (!)	-	*	-

Tab. 7.3-131: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Der Vergleich innerhalb der Teilnehmer, die keine länderspezifischen Vorbereitungsmaßnahmen durchlaufen haben, ist nur für den Look&See Trip möglich, da kaum ein Teilnehmer die Angebote als überflüssig bezeichnet. Die auftretenden Effekte zeigen an, dass der Look&See Trip bei denen, die ihn vermissen, in den Gruppen 2.1 und 2.2 im Profit-Bereich und in Gruppe 2.2 im Non-Profit-Bereich zu einer negativeren Einstellung zum Gastland beiträgt (Tab. 7.3-132).

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Sprachkurs	Non-Profit	*	*	*	*	*	*	*
	Profit	*	*	*	*	*	*	*
Interkulturelles Training	Non-Profit	-	*	*	*	*	*	-
	Profit	*	*	*	*	*	*	*
Look&See Trip	Non-Profit	-	-	-	✓	-	-	-
	Profit	*	*	✓	✓	*	*	-

Tab. 7.3-132: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Die Ergebnisse des Vergleichs der subjektiv gut Vorbereiteten (Maßnahme als hilfreich bezeichnet) mit den subjektiv schlecht Vorbereiteten (Maßnahme vermisst) bestätigt im Wesentlichen die Ergebnisse, die sich bereits bei dem Vergleich der Teilnehmer mit den Nicht-Teilnehmern ergeben haben - was sich schon daraus ergibt, dass nur wenige Expatriates die Maßnahmen nicht vermisst haben (Tab. 7.3-133), so dass die Gruppenzusammensetzungen weitgehend identisch sind. Während die Frage danach, ob an einem Look&See Trip teilgenommen wurde, noch zu einem hypothesenkonformen Unterschied in Gruppe 1.1 führte (Tab. 7.3-131), zeigt sich hier, dass in der selben Gruppe diejenigen, die den Look&See Trip hilfreich fanden, eine negativere Einstellung zum Gastland haben, als diejenigen, die den Look&See Trip vermissten. Da die Einstellungen der

Teilnehmer ohnehin sehr positiv sind, mag die Einstellung mit einem hilfreichen Look&See Trip als realistischer bezeichnet werden. Unklar bleibt allerdings, ob die Teilnehmer ohne Look&See Trip das künftige Gastland schon aus anderen Erfahrungen kannten. In Gruppe 1.2 zu Beginn des Aufenthaltes haben die Teilnehmer mit einem als hilfreich bezeichneten Look&See Trip eine positivere Einstellung zum Gastland als ihre Kollegen, die die Reise vermissten. Möglicherweise erfordert dieses Ergebnis von den entsendenden Organisationen, vor dem Auslandsaufenthalt über die Schwierigkeiten im Gastland zu berichten und die Einstellung so auch vor dem Aufenthalt auf ein realistisches Maß zu reduzieren.

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.1	Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Sprachkurs	Non-Profit	✓ (!)	-	✓ (!)	-	-	-	✓ (!)
	Profit	-	*	-	-	-	*	-
Interkulturelles Training	Non-Profit	-	-	-	-	-	✓	-
	Profit	*	*	✓ (!)	-	*	*	✓ (!)
Look&See Trip	Non-Profit	✓ (!)	✓	-	-	-	-	-
	Profit	*	*	*	-	-	*	-

Tab. 7.3-133: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Verwunderlich ist in Anbetracht der Ergebnisse, dass die Vorbereitungsmaßnahmen aus dem länderspezifischen Bereich, deren Intention es ist, die Teilnehmer auf das Gastland vorzubereiten, die Einstellung zum Gastland nicht weiter beeinflussen. Speziell das interkulturelle Training hat wenig Auswirkungen. In Anbetracht der bisherigen Ergebnisse zum interkulturellen Training bleibt noch zu erwähnen, dass immerhin die negativen Effekte, die beim Einfluss auf die Lebens- und Arbeitszufriedenheit festgestellt werden konnten, hier zumindest für den Non-Profit-Bereich und im Profit-Bereich in weniger Gruppen auftreten.

Betreuung im Gastland

Aus den Betreuungsmaßnahmen wurden im Zusammenhang mit der Einstellung zum Gastland diejenigen ausgewählt, die eine direkte Hilfe bei der Auseinandersetzung mit den neuen Erlebnissen versprechen: die Unterstützung bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation sowie die Verfügbarkeit von Hilfeleistungen bei beruflichen und privaten Schwierigkeiten. Insgesamt zeigen die in den Tabellen 7.3-134, 7.3-135 und 7.3-136 dargestellten Ergebnisse, dass zu Beginn und während des Aufenthaltes sowie im Gesamtwert die Maßnahmen zur Betreuung im Gastland einen Einfluss auf die Einstellung zum Gastland haben können: Im Non-Profit-Bereich erweist sich, dass in Gruppe 2.1 diejenigen, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden, eine positivere

Einstellung zum Gastland aufweisen, in Gruppe 2.2 diejenigen, die bei privaten Schwierigkeiten unterstützt wurden. Im Profit-Bereich zeigt sich die Auswirkung der Unterstützung bei privaten und beruflichen Schwierigkeiten auf die Einstellung zum Gastland jeweils in den Gruppen 2.1 und 2.2 sowie im Gesamtwert. Vor allem im Non-Profit-Bereich werden die meisten Teilnehmer bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt, so dass hier Vergleiche mit Nicht-Teilnehmern nur selten möglich sind. Auffällig ist, dass Expatriates aus dem Profit-Bereich offenbar seltener bei der Kommunikation unterstützt werden, obwohl sie doch organisatorisch enger in die entsendende Organisation eingebunden sind als z.B. Entwicklungshelfer an den DED.

Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kommunikation	Non-Profit	-	✓	*	*	*	-
	Profit	-	-	-	-	*	-
Berufliche Schwierigkeiten	Non-Profit	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	✓	✓	-	*	✓
Private Schwierigkeiten	Non-Profit	-	-	✓	-	-	-
	Profit	*	✓	✓	-	*	✓

Tab. 7.3-134: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: Teilnehmer vs. Nichtteilnehmer an ausgewählten Maßnahmen der Betreuung

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Die folgenden Vergleiche der Einstellung zum Gastland bestätigen die Bedeutung der Betreuung vor allem in Gruppe 2 sowie die Bedeutung des Angebots aktiver Hilfe bei Schwierigkeiten im beruflichen oder privaten Bereich.

Angebot notwendig vs. überflüssig		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kommunikation	Non-Profit	*	*	*	*	*	✓
	Profit	*	*	*	*	*	-
Berufliche Schwierigkeiten	Non-Profit	-	*	*	-	-	-
	Profit	*	✓	*	*	-	✓
Private Schwierigkeiten	Non-Profit	-	✓	-	-	-	✓
	Profit	*	✓	✓	-	*	✓

Tab. 7.3-135: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: ausgewählte Maßnahmen der Betreuung vermisst vs. nicht vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Hilfreich vs. vermisst		Gruppe 1.2	Gruppe 2.1	Gruppe 2.2	Gruppe 3.1	Gruppe 3.2	Gesamt
Kommunikation	Non-Profit	-	-	*	-	*	-
	Profit	-	-	-	-	*	-
Berufliche Schwierigkeiten	Non-Profit	-	-	-	-	-	-
	Profit	*	✓	✓	-	*	✓
Private Schwierigkeiten	Non-Profit	-	✓	✓	-	-	✓
	Profit	*	✓	✓	-	*	✓

Tab. 7.3-136: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden in der Einstellung zum Gastland: ausgewählte Maßnahmen der Betreuung als hilfreich empfunden vs. vermisst

- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * kein Ergebnis möglich

Für die länderspezifische Vorbereitung haben die vorliegenden Ergebnisse ergeben, dass vorwiegend negative Effekte auftreten - Teilnehmer wiesen in einigen Gruppen eine signifikant negativere Einstellung zum Gastland auf als Nicht-Teilnehmer. Für die Unterstützung bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation sowie die Verfügbarkeit von Unterstützung bei beruflichen und privaten Schwierigkeiten zeigte sich vor allem die Zeit während des Aufenthaltes (Gruppe 2.1 und 2.2) als sensibel - hier ergaben sich signifikante Unterschiede in der Ausprägung der Einstellung zum Gastland. Insgesamt müssen die Hypothesen 52, 53, 54, 55, 56 und 57 wegen der Uneinheitlichkeit der Ergebnisse jedoch abgelehnt werden.

7.3.4.3 Gestaltung der Entsendung

Aus dem Bereich der Gestaltung der Entsendung wurde die wahrgenommene Distanz zwischen Heimat- und Gastland ausgewählt und mit der Einstellung zum Gastland in Zusammenhang gebracht. Im Non-Profit-Bereich zeigen sich in den Gruppen 1.2 und 3.1, also unmittelbar nach Beginn des Aufenthaltes und an dessen Ende, signifikante Korrelationen, die andeuten, dass die Einstellung zum Gastland umso negativer ist, je größer die wahrgenommenen Unterschiede zwischen Heimat- und Gastland sind (Tab. 7.3-137).

Einstellung zum Gastland korreliert negativ mit....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
... wahrgenommener Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland	-	✓	-	-	✓	-	✓
	n = 92; r = -.004	n = 61; r = -.349**	n = 51; r = .109	n = 31; r = -.176	n = 47; r = -.403**	n = 26; r = .014	n = 220; r = -.133*

Tab. 7.3-137: Korrelation der Einstellung zum Gastland mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Im Profit-Bereich dagegen zeigen sich mehr signifikante Korrelationen. Nur in den sehr gering besetzten Gruppen 1.2 und 3.2 ergeben sich keine Signifikanzen (Tab. 7.3-138). Die wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Gastland und Heimatland ist demzufolge als bedeutsames Korrelat der Einstellung zum Gastland anzusehen. Dennoch muss auch H58 abgelehnt werden, da die Korrelationen nicht durchgängig statistisch signifikant sind. Die CLPC lässt auch hier keine Aussagen über die Richtung der Zusammenhänge zu.

Einstellung zum Gastland korreliert negativ mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...wahrgenommener Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland	✓ n = 15; r = -.599**	- n = 6; r = -.495	✓ n = 53; r = -.603**	✓ n = 35; r = -.714**	✓ n = 18; r = -.533*	- n = 4; r = -.683	✓ n = 100; r = -.577**

Tab. 7.3-138: Korrelation der Einstellung zum Gastland mit der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

7.3.4.4 Soziale Situation im Gastland

Die soziale Situation im Gastland schließlich kann Befunden u.a. von Ruben und Kealey (1979), Selmer (1995a) oder Selmer und de Leon (1997) zufolge Expatriates dabei unterstützen, mit Schwierigkeiten im Gastland umzugehen, seien sie kulturbedingt oder nicht. Tabelle 7.3-139 verdeutlicht die Korrelation zwischen der Anzahl der beruflichen und privaten Kontakte sowie der Qualität dieser Kontakte mit der Einstellung zum Gastland für den Non-Profit-Bereich. Für die Anzahl der beruflichen und die Anzahl der privaten Kontakte zeigt sich entgegen der Erwartungen in Gruppe 3.1 und im Gesamtwert, dass die Einstellung zum Gastland umso negativer ist, je mehr Kontakte bestehen. Dieser Befund erklärt sich möglicherweise wiederum aus den Schwierigkeiten im Umgang mit den Einheimischen, vor allem bei der Arbeit. Die Qualität der Kontakte dagegen weist in den Gruppen 1.2 und 2.2 sowie im Gesamtwert positive Korrelationen mit der Einstellung zum Gastland auf.

Einstellung zum Gastland korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Anzahl der beruflichen Kontakte	×	-	-	-	✓ (!)	-	✓ (!)
	×	n = 61; r = -.004	n = 54; r = -.081	n = 31; r = .066	n = 48; r = -.265*	n = 26; r = .063	n = 175; r = -.154*
...Anzahl der privaten Kontakte	×	-	-	-	✓ (!)	-	✓ (!)
	×	n = 61; r = .078	n = 54; r = .008	n = 31; r = .028	n = 48; r = -.244*	n = 26; r = .159	n = 175; r = -.141*
...Qualität der Kontakte	×	✓	-	✓	-	-	✓
	×	n = 58; r = .233*	n = 53; r = .108	n = 31; r = .429**	n = 47; r = .229	n = 26; r = .211	n = 171; r = .190**

Tab. 7.3-139: Korrelation der Einstellung zum Gastland mit Anzahl und Qualität der Kontakte zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Im Profit-Bereich dagegen zeigen sich signifikante Korrelationen nur für die Qualität der Kontakte: In Gruppe 2.1 sowie im Gesamtwert ist die Einstellung zum Gastland umso positiver, je höher die Qualität der Kontakte eingeschätzt wird (Tab. 7.3-140). Aus der CLPC können keine Aussagen zur Richtung der Korrelationen abgeleitet werden.

Einstellung zum Gastland korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Anzahl der beruflichen Kontakte	×	-	-	-	-	-	-
	×	n = 6; r = .218	n = 54; r = .017	n = 35; r = -.042	n = 21; r = .305	n = 4; r = .000	n = 92; r = .103
...Anzahl der privaten Kontakte	×	-	-	-	-	-	-
	×	n = 6; r = -.791	n = 54; r = .192	n = 35; r = .083	n = 21; r = -.257	n = 4; r = .429	n = 92; r = .080
...Qualität der Kontakte	×	-	✓	-	-	-	✓
	×	n = 6; r = .680	n = 53; r = .282*	n = 35; r = .141	n = 21; r = .373	n = 4; r = .174	n = 92; r = .198*

Tab. 7.3-140: Korrelation der Einstellung zum Gastland mit Anzahl und Qualität der Kontakte zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass auch H59 abgelehnt werden muss, so dass auch für die Einstellung zum Gastland alle Hypothesen nicht angenommen werden konnten. Die Befunde zum Gastland haben gezeigt, dass bei den Teilnehmern des Non-Profit-Bereichs vor allem die Ausprägung der interkulturellen Kompetenz und die Sicherheit im Umgang mit dem Gastland relevante Korrelate der Einstellung zum Gastland sind. Die länderspezifischen Vorbereitungsmaßnahmen haben die Einstellung zum Gastland in beiden Stichproben eher negativ geprägt, während die ausgewählten Betreuungsmaßnahmen im Gastland sich vor allem in den Gruppen 2.1 und 2.2 als relevant erwiesen. Maßgeblich - wenn auch nicht zu allen Erhebungszeitpunkten - für die Einstellung ist auch die wahrgenommene

Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland. Positiv geprägt schließlich wird die Einstellung zum Gastland dann, wenn die Expatriates gute Kontakte zu Gastlandangehörigen haben; die Anzahl der Kontakte dagegen wurde eher als hinderlich identifiziert.

7.3.5 Exkurs: Eignung von Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland als Erfolgsindikatoren

In einem Exkurs werden im Folgenden einige Korrelationen berichtet, die erste Einblicke dazu geben können, ob das Variablenbündel Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland sich dazu eignen, den Erfolg eines Auslandsaufenthaltes abzubilden. In einer ersten Hypothese dazu wurde geprüft, ob die Variablen miteinander korrelieren (Tab. 7.3-141 für den Non-Profit-Bereich).

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Arbeitszufriedenheit	-	✓	✓	✓	-	-	✓
	n = 79; r = .181	n = 60; r = .408*	n = 54; r = .504*	n = 31; r = .456*	n = 47; r = .185	n = 13; r = .166	n = 209; r = .345*
...Commitment	-	-	✓	-	-	-	✓
	n = 67; r = .105	n = 42; r = .269	n = 54; r = .284*	n = 31; r = .327	n = 23; r = -.143	n = 9; r = -.416	n = 162; r = .210*
...Einstellung zum Gastland	-	✓	✓	✓	-	-	✓
	n = 93; r = .116	n = 60; r = .515*	n = 54; r = .442*	n = 31; r = .397*	n = 47; r = .277	n = 24; r = -.177	n = 220; r = .300*
Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Commitment	-	✓	-	-	-	-	✓
	n = 70; r = -.088	n = 48; r = .437*	n = 57; r = .227	n = 33; r = .246	n = 27; r = .193	n = 3; r = .059	n = 173; r = .212*
...Einstellung zum Gastland	-	✓	✓	✓	-	-	✓
	n = 80; r = -.020	n = 61; r = .359*	n = 54; r = .420*	n = 31; r = .455*	n = 48; r = .211	n = 14; r = .485	n = 212; r = .222*
Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Einstellung zum Gastland	-	-	-	✓	-	-	-
	n = 69; r = -.061	n = 43; r = .160	n = 54; r = .138	n = 31; r = .487*	n = 24; r = .031	n = 10; r = .385	n = 165; r = .128

Tab. 7.3-141: Korrelation zwischen Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Die Daten weisen ein deutliches Muster auf: Während in den Gruppen 1.1 und 3.1 sowie 3.2 keine signifikanten Korrelationen auftreten, sind die Korrelationen zwischen den als Erfolgsindikatoren ausgewählten Variablen in den Gruppen 2.1, 2.2 und 3.1 sowie im Gesamtwert relativ häufig statistisch bedeutsam - H60 muss dennoch abgelehnt werden: Als

Kombination scheinen die Variablen demzufolge nicht unbedingt geeignet, ist ihre Verbindung miteinander doch nur während des Aufenthaltes hoch.

Auch die im Profit-Bereich ermittelten Ergebnisse (Tab. 7.3-142) zeigen signifikante Korrelationen eher für den mittleren Entsendungszeitraum sowie den Gesamtwert und legen insgesamt nahe, H60 abzulehnen.

Lebenszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Arbeitszufriedenheit	- n = 16; r = .381	✓ n = 7; r = .293*	✓ n = 54; r = .474*	- n = 34; r = .299	✓ n = 20; r = .616*	- n = 4; r = -.363	✓ n = 105; r = .439*
...Commitment	- n = 16; r = .424	- n = 7; r = -.440	✓ n = 54; r = .355*	- n = 34; r = .216	- n = 20; r = .179	- n = 4; r = -.669	✓ n = 105; r = .299*
...Einstellung zum Gastland	- n = 16; r = .154	✓ n = 6; r = .858*	✓ n = 54; r = .697*	✓ n = 31; r = .522*	- n = 20; r = .394	- n = 4; r = .687	✓ n = 104; r = .515*
Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Commitment	✓ n = 16; r = .565*	- n = 8; r = .227	✓ n = 57; r = .612*	✓ n = 36; r = .633*	- n = 23; r = .340	- n = 5; r = .226	✓ n = 113; r = .593*
...Einstellung zum Gastland	- n = 16; r = -.061	- n = 6; r = -.029	✓ n = 54; r = .482*	- n = 35; r = .029	- n = 21; r = .165	- n = 4; r = .000	✓ n = 105; r = .248*
Commitment korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Einstellung zum Gastland	- n = 16; r = .356	- n = 6; r = -.573	✓ n = 54; r = .474*	- n = 35; r = -.019	- n = 21; r = -.095	- n = 4; r = -.522	✓ n = 105; r = .227*

Tab. 7.3-142: Korrelation zwischen Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

In Hypothese 61 schließlich werden die Indikatoren für den Auslandserfolg in Zusammenhang mit der momentanen Selbsteinschätzung des Entsendungserfolgs gebracht. Die Ergebnisse dieser Korrelationen sind für den Non-Profit-Bereich in Tabelle 7.3-143, für den Profit-Bereich in Tabelle 7.3-144 dargestellt.

Erfolgseinschätzung korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Non-Profit)	Gruppe 1.2 (Non-Profit)	Gruppe 2.1 (Non-Profit)	Gruppe 2.2 (Non-Profit)	Gruppe 3.1 (Non-Profit)	Gruppe 3.2 (Non-Profit)	Gesamt (Non-Profit)
...Lebenszufriedenheit	- n = 91; r = .128	✓ n = 61; r = .574*	✓ n = 52; r = .342*	✓ n = 29; r = .434*	- n = 47; r = .075	- n = 23; r = .251	✓ n = 219; r = .292*
...Arbeitszufriedenheit	- n = 79; r = .120	✓ n = 61; r = .594*	✓ n = 52; r = .377*	- n = 30; r = .163	✓ n = 48; r = .473*	- n = 13; r = .443	✓ n = 211; r = .347*
...Commitment	- n = 67; r = -.062	✓ n = 43; r = .539*	- n = 52; r = .216	- n = 30; r = .139	✓ n = 24; r = .543*	- n = 9; r = -.032	✓ n = 163; r = .270*
...Einstellung zum Gastland	- n = 93; r = -.079	✓ n = 61; r = .420*	- n = 52; r = .114	- n = 29; r = .228	- n = 48; r = .319	- n = 25; r = .292	✓ n = 222; r = .145*

Tab. 7.3-143: Korrelation zwischen Selbsteinschätzung des Auslandserfolgs und Erfolgsindikatoren zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

Erfolgseinschätzung korreliert positiv mit.....	Gruppe 1.1 (Profit)	Gruppe 1.2 (Profit)	Gruppe 2.1 (Profit)	Gruppe 2.2 (Profit)	Gruppe 3.1 (Profit)	Gruppe 3.2 (Profit)	Gesamt (Profit)
...Lebenszufriedenheit	- n = 16; r = -.080	✓ n = 6; r = .821*	✓ n = 53; r = .320*	- n = 34; r = .056	- n = 19; r = .142	- n = 4; r = -.117	✓ n = 104; r = .216*
...Arbeitszufriedenheit	- n = 16; r = .177	- n = 6; r = .525	✓ n = 53; r = .514*	✓ n = 36; r = .421*	- n = 21; r = .150	- n = 4; r = .000	✓ n = 107; r = .380*
...Commitment	- n = 16; r = .076	- n = 6; r = -.325	✓ n = 53; r = .607*	- n = 36; r = .272	- n = 21; r = .262	- n = 4; r = -.302	✓ n = 107; r = .403*
...Einstellung zum Gastland	- n = 16; r = -.201	- n = 6; r = .686	✓ n = 53; r = .366*	- n = 35; r = -.164	- n = 20; r = .111	- n = 4; r = .577	- n = 105; r = .129

Tab. 7.3-144: Korrelation zwischen Selbsteinschätzung des Auslandserfolgs und Erfolgsindikatoren zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten in allen Gruppen (Profit-Bereich)

- = nicht signifikante Korrelation, ✓ = signifikante Korrelation, × = Daten nicht erhoben, kein Ergebnis möglich

In beiden Stichproben wird deutlich, dass das Commitment und die Einstellung zum Gastland sehr wenig mit der momentanen Einschätzung des Entsendungserfolgs korrelieren (Non-Profit-Bereich Gruppe 1.2, 3.1 und Gesamt bzw. 1.2 und Gesamt; Profit-Bereich Gruppe 2.1 und Gesamt bzw. Gruppe 2.1). Für die Lebens- und Arbeitszufriedenheit kann wie schon zuvor eine Häufung der signifikanten Korrelationen für die im Ausland verbrachte Zeit festgestellt werden. Insgesamt korrelieren die als Erfolgsindikatoren ausgewählten Variablen nicht konstant mit der Selbsteinschätzung des Entsendungserfolgs, so dass H61 abgelehnt werden muss.

7.4 Der Auslandseinsatz als Instrument zur Personalentwicklung?

Untersucht wurde zudem die Veränderung von Eigenschaften, Kompetenzen und Soft Skills im Verlauf von Auslandsaufenthalten. Formuliert wurden insgesamt sieben Hypothesen zum Verlauf der Veränderungen in verschiedenen Mustern: Für die Soft Skills und Kompetenzen wurde in Anlehnung an das Konzept des Auslandsaufenthaltes als Maßnahme der Personalentwicklung erwartet, dass sie sich in allen Gruppen vom ersten zum zweiten Erhebungszeitpunkt steigern. Gemäß dem Kulturschock wurde für die Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen und die soziale Situation im Gastland ein Einbruch in Gruppe 1 postuliert, in den Gruppen 2 und 3 aber Steigerungen. Umgekehrt wurde für die wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland sowie die erlebten Schwierigkeiten in der Auseinandersetzung mit dem Gastland eine Steigerung zu Beginn des Aufenthaltes mit anschließender Stagnation (Kulturkonfrontation) erwartet. Vor allem die im ersten Modell beschriebenen Änderungen rücken ein Ziel des Auslandsaufenthaltes in den Mittelpunkt, das nicht mit der Ausprägung von Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland in Zusammenhang steht, sondern von entsendenden Organisationen explizit formuliert und angestrebt wird: die Entwicklung von Personal. Geprüft wird, inwieweit der Auslandsaufenthalt der an dieser Erhebung teilnehmenden Personen zu diesem Ziel beitragen konnte.

Anhand des t-Tests für abhängige Stichproben wurde berechnet, ob die Untersuchungsteilnehmer zum zweiten Befragungszeitpunkt höhere oder niedrigere Werte in den gemessenen Soft Skills, Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften aufwiesen als zum ersten Befragungszeitpunkt. Die Ergebnisse dieser t-Tests ($\alpha = 0,5\%$, einseitig, Varianzungleichheit) werden im Folgenden dargestellt. Bortz (1999) empfiehlt darüber hinaus auch die Betrachtung der Korrelationen zwischen den beiden Messzeitpunkten. Gehen hohe Messwerte in der ersten Stichprobe mit hohen Messwerten in der zweiten Stichprobe einher, spricht dies für die Teststärke. Darüber hinaus sind beide Angaben unabhängig voneinander zu interpretieren: Während der Mittelwertsunterschied Aussagen über die Veränderung über einen Zeitraum ermöglicht, gibt die Korrelation Auskunft über die Stabilität der Werte. Bis auf wenige Ausnahmen (globale, gesellschaftliche und organisationale Kompetenz) werden die Angaben der Profit- und Non-Profit-Gruppe gemeinsam betrachtet - möglicherweise vorhandene strukturelle Unterschiede zwischen beiden Personengruppen würden zu beiden Messzeitpunkten gleichermaßen auftreten und können demzufolge das Ausmaß der Veränderung nicht weiter beeinflussen. Die unterschiedlichen Stichprobengrößen in den

einzelnen Variablen ergeben sich aufgrund des Ausschlusses der Angabe „Kann ich nicht beurteilen“.

Prüfung der Selektivität

In die Berechnung der Mittelwertunterschiede zur Prüfung der beschriebenen Hypothesen wurden, im Gegensatz zu den bisherigen Ausführungen nur die Angaben der Personen integriert, die sich *zu beiden Erhebungszeitpunkten* an der Befragung beteiligt haben, da in dieser Fragestellung die *Veränderung* im Mittelpunkt steht und also die Messwiederholung berücksichtigt werden muss. Deshalb wurde zunächst geprüft, ob sich solche Teilnehmer, die an beiden Befragungen teilgenommen haben, systematisch von denen unterscheiden, die nur an der ersten Befragung teilgenommen haben. Für die jeweils untersuchten Variablen wurden zwei Mittelwerte gebildet: In den ersten Mittelwert wurden die Angaben der Personen einbezogen, die sich nur an der ersten Befragung beteiligt haben, in den zweiten Mittelwert die Angaben der Teilnehmer, die den Fragebogen zu beiden Erhebungszeitpunkten ausgefüllt haben. Mit dem t-Test für unabhängige Stichproben wurde geprüft, ob die beiden Mittelwerte sich signifikant voneinander unterscheiden ($\alpha = 0,5\%$, zweiseitig, Varianzungleichheit), die vollständigen Ergebnistabellen sind in Anhang 2 abgebildet. In Gruppe 1 zeigten sich keine signifikanten Unterschiede. In Gruppe 2 wiesen diejenigen, die beide Fragebögen ausgefüllt hatten, eine höhere Lebenszufriedenheit auf ($n_{2.1 \& 2.2}: 51$, $M_{2.1 \& 2.2}: 3,98$, $SD_{2.1 \& 2.2}: 0,359$; $n_{2.1 \text{ oder } 2.2}: 57$, $M_{2.1 \text{ oder } 2.2}: 3,80$, $SD_{2.1 \text{ oder } 2.2}: 0,516$). Ein weiterer signifikanter Effekt zeigt sich bei der sozialen Unterstützung. Auch hier ergibt sich bei denjenigen, die beide Fragebögen ausgefüllt haben, ein höherer Wert ($n_{2.1 \& 2.2}: 27$, $M_{2.1 \& 2.2}: 4,59$, $SD_{2.1 \& 2.2}: 0,747$; $n_{2.1 \text{ oder } 2.2}: 28$, $M_{2.1 \text{ oder } 2.2}: 4,07$, $SD_{2.1 \text{ oder } 2.2}: 0,979$). Nur knapp nicht signifikant verschieden sind darüber hinaus die Mittelwerte der Arbeitszufriedenheit sowie des Commitments in der Profit- und der Non-Profit-Gruppe.

In Gruppe 3 zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen beiden Mittelwerten bei der Lernbereitschaft. Diejenigen, die beide Fragebögen ausgefüllt haben, zeigen eine höhere Lernbereitschaft als diejenigen, die nur den ersten Bogen ausgefüllt haben ($n_{3.1 \& 3.2}: 28$, $M_{3.1 \& 3.2}: 3,15$, $SD_{3.1 \& 3.2}: 0,359$; $n_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 37$, $M_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 2,96$, $SD_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 0,341$). Diejenigen, die beide Fragebögen ausgefüllt haben, zeigen darüber hinaus in der Profit-Gruppe einen höheren Wert im Commitment ($n_{3.1 \& 3.2}: 3$, $M_{3.1 \& 3.2}: 3,83$, $SD_{3.1 \& 3.2}: 0,144$; $n_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 20$, $M_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 3,43$, $SD_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 0,596$). Ein gegenteiliger Effekt tritt bei der Verhaltens- und Entscheidungssicherheit sowie der Einstellung zum Gastland auf: Diejenigen, die beide Fragebögen ausgefüllt haben, weisen signifikant geringere Werte auf als ihre Kollegen, die

nur den ersten Fragebogen ausgefüllt haben ($n_{3.1 \text{ \& } 3.2}: 28$, $M_{3.1 \text{ \& } 3.2}: 3,02$, $SD_{3.1 \text{ \& } 3.2}: 0,496$; $n_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 38$, $M_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 3,29$, $SD_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 0,458$ und $n_{3.1 \text{ \& } 3.2}: 28$, $M_{3.1 \text{ \& } 3.2}: 2,99$, $SD_{3.1 \text{ \& } 3.2}: 0,563$; $n_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 41$, $M_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 3,28$, $SD_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 0,614$). Auch im Zusammenhang mit dem wahrgenommenen Unterschied zwischen Gast- und Heimatland zeigt sich ein signifikanter Unterschied: Diejenigen, die nur den ersten Fragebogen ausgefüllt haben, nehmen den Unterschied zwischen beiden Ländern in geringerem Ausmaß wahr ($n_{3.1 \text{ \& } 3.2}: 28$, $M_{3.1 \text{ \& } 3.2}: 7,64$, $SD_{3.1 \text{ \& } 3.2}: 1,682$; $n_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 37$, $M_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 6,54$, $SD_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 2,219$). Zudem erleben diejenigen, die beide Fragebögen ausgefüllt haben, mehr Schwierigkeiten im Gastland als ihre Kollegen ($n_{3.1 \text{ \& } 3.2}: 28$, $M_{3.1 \text{ \& } 3.2}: 2,23$, $SD_{3.1 \text{ \& } 3.2}: 0,628$; $n_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 46$, $M_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 1,80$, $SD_{3.1 \text{ oder } 3.2}: 0,562$).

Im Gegensatz zur ersten Gruppe zeigen sich also in Gruppe 2 und 3 einige Unterschiede, möglicherweise sind also systematische Verzerrungen zu verzeichnen und die folgenden Ergebnisse nur in eingeschränkter Form zu interpretieren. Dennoch sind die Effekte aber nicht über die Gruppen stabil und treten bei verschiedenen Variablen auf, so dass insgesamt die Gültigkeit und Generalisierbarkeit der Ergebnisse innerhalb der in der Diskussion (Kap. 8) angesprochenen Grenzen angenommen werden kann.

7.4.1 Ergebnisse zum Kompetenzerwerb in allen Phasen

Zunächst wurde eine Reihe von Variablen auf Veränderung geprüft, von denen angenommen wird, dass ihre Ausprägung sich in allen drei Untersuchungsgruppen vom ersten zum zweiten Erhebungszeitpunkt steigert. In einem ersten Schritt wurden die Einschätzungen der fachbezogenen globalen, gesellschaftlichen und organisationalen Kenntnisse untersucht (1 = sehr gering ausgeprägt, 10 = sehr stark ausgeprägt). Da die Kompetenzen sich im Profit- und Non-Profit-Bereich aus verschiedenen Fragen zusammensetzen (vgl. Kap. 6), werden die beiden Stichproben in diesem Bereich getrennt voneinander betrachtet. Tabelle 7.4-1 zeigt zunächst die Ergebnisse für den Non-Profit-Bereich.

	Gruppe 1 (Non-Profit)	Gruppe 2 (Non-Profit)	Gruppe 3 (Non-Profit)	
Globale Kompetenz	Ergebnis	- (Sig. 0,417)	✓ (Sig. 0,007)	
	n, M, SD	n _{1,1} = 48; M _{1,1} = 6,80; SD _{1,1} = 1,533 n _{1,2} = 48; M _{1,2} = 6,83; SD _{1,2} = 1,614	n _{2,1} = 25; M _{2,1} = 7,38; SD _{2,1} = 1,199 n _{2,2} = 25; M _{2,2} = 7,29; SD _{2,2} = 1,454	n _{3,1} = 23; M _{3,1} = 6,71; SD _{3,1} = 1,511 n _{3,2} = 23; M _{3,2} = 7,29; SD _{3,2} = 0,940
	r	0,685*	0,633*	0,729*
Gesellschaftliche Kompetenz	Ergebnis	✓ (Sig. 0,026)	- (Sig. 0,345)	✓ (Sig. 0,021)
	n, M, SD	n _{1,1} = 47; M _{1,1} = 6,49; SD _{1,1} = 1,852 n _{1,2} = 47; M _{1,2} = 6,84; SD _{1,2} = 1,721	n _{2,1} = 25; M _{2,1} = 7,36; SD _{2,1} = 1,114 n _{2,2} = 25; M _{2,2} = 7,45; SD _{2,2} = 1,205	n _{3,1} = 23; M _{3,1} = 7,42; SD _{3,1} = 0,951 n _{3,2} = 23; M _{3,2} = 7,94; SD _{3,2} = 1,043
	r	0,770*	0,508*	0,329
Organisationale Kompetenz	Ergebnis	- (Sig. 0,420)	- (Sig. 0,276)	- (Sig. 0,342)
	n, M, SD	n _{1,1} = 44; M _{1,1} = 6,73; SD _{1,1} = 1,872 n _{1,2} = 44; M _{1,2} = 6,68; SD _{1,2} = 2,208	n _{2,1} = 20; M _{2,1} = 7,45; SD _{2,1} = 1,795 n _{2,2} = 20; M _{2,2} = 7,20; SD _{2,2} = 1,795	n _{3,1} = 21; M _{3,1} = 7,62; SD _{3,1} = 1,203 n _{3,2} = 21; M _{3,2} = 7,43; SD _{3,2} = 1,434
	r	0,749*	0,374	-0,277

Tab. 7.4-1: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden globale, gesellschaftliche und organisationale Kompetenz im Non-Profit-Bereich

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * = signifikante Korrelation

Die Ergebnisse zeigen, dass die globale Kompetenz sich lediglich in Gruppe 3 signifikant verbessert, die gesellschaftliche Kompetenz nur in den Gruppen 1 und 3 und die organisationale Kompetenz in keiner Gruppe signifikante Steigerungen aufweist. Die Korrelationen der beiden Mittelwerte sind in den meisten Gruppen nicht nur signifikant, sondern auch hoch, was die Stabilität der untersuchten Kompetenzen betont.

Wie schon in Kapitel 5.2.1 ausgeführt, würde an dieser Stelle auch ein Vergleich der Ausprägungen zwischen den Gruppen nahe liegen. Solche Ergebnisse ließen sich aber nicht eindeutig auf die Intervention Auslandsaufenthalt zurückführen und wurden aus diesem Grund auf die deskriptive Ebene reduziert: Betrachtet man die „Ausgangswerte“ in Gruppe 1.1 und die „Endwerte“ in Gruppe 3.2, zeigt sich in allen betrachteten Kompetenzen eine höhere Ausprägung gegen Ende des Aufenthaltes. Neben der eingeschränkten Interpretierbarkeit bleibt zu fragen, ob solche Differenzen statistisch bedeutsam sind.

Im Profit-Bereich erweist sich lediglich in Gruppe 1 die organisationale Kompetenz als signifikant gesteigert (vgl. Tab. 7.4-2); allerdings muss auf die sehr geringe Stichprobengröße in den Gruppen 1 und 3 hingewiesen werden. Insgesamt wird deutlich, dass H62 abgelehnt

werden muss, da die identifizierten Steigerungen in beiden Stichproben keine ausreichende Konstanz aufweisen.

	Gruppe 1 (Profit)	Gruppe 2 (Profit)	Gruppe 3 (Profit)	
Globale Kompetenz	Ergebnis	- (Sig. 0,092)	- (Sig. 0,255)	
	n, M, SD	n _{1,1} = 4; M _{1,1} = 6,25; SD _{1,1} = 1,848 n _{1,2} = 4; M _{1,2} = 6,94; SD _{1,2} = 1,853	n _{2,1} = 25; M _{2,1} = 7,70; SD _{2,1} = 1,340 n _{2,2} = 25; M _{2,2} = 7,56; SD _{2,2} = 1,243	n _{3,1} = 3; M _{3,1} = 7,33; SD _{3,1} = 1,010 n _{3,2} = 3; M _{3,2} = 6,50; SD _{3,2} = 2,000
	r	0,906	0,643*	0,619
	Ergebnis	- (Sig. 0,0975)	- (Sig. 0,086)	- (Sig. 0,185)
Gesellschaftliche Kompetenz	n, M, SD	n _{1,1} = 4; M _{1,1} = 5,88; SD _{1,1} = 2,658 n _{1,2} = 4; M _{1,2} = 7,25; SD _{1,2} = 1,848	n _{2,1} = 25; M _{2,1} = 6,82; SD _{2,1} = 1,485 n _{2,2} = 25; M _{2,2} = 7,24; SD _{2,2} = 1,032	n _{3,1} = 3; M _{3,1} = 7,33; SD _{3,1} = 0,961 n _{3,2} = 3; M _{3,2} = 6,50; SD _{3,2} = 1,803
	r	0,789	0,342	0,961
	Ergebnis	✓ (Sig. 0,016)	- (Sig. 0,296)	- (Sig. 0,290)
	Organisationale Kompetenz	n, M, SD	n _{1,1} = 4; M _{1,1} = 5,50; SD _{1,1} = 2,550 n _{1,2} = 4; M _{1,2} = 7,75; SD _{1,2} = 1,708	n _{2,1} = 25; M _{2,1} = 7,22; SD _{2,1} = 1,480 n _{2,2} = 25; M _{2,2} = 7,34; SD _{2,2} = 1,188
r		0,919	0,679*	0,500

Tab. 7.4-2: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden globale, gesellschaftliche und organisationale Kompetenz im Profit-Bereich

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * = signifikante Korrelation

Für die interkulturelle Kompetenz (1 = gering ausgeprägt, 4 = hoch ausgeprägt) lässt sich ebenfalls keine signifikante Steigerung der Ausprägungen innerhalb der Gruppen feststellen. Auch der rein deskriptive Vergleich der Mittelwerte zwischen den Gruppen weist nicht auf eine Verbesserung der interkulturellen Kompetenz hin (Tab. 7.4-3). Hypothese 63 muss demnach abgelehnt werden. Die Korrelationen innerhalb der Gruppen sind signifikant und hoch und sprechen wiederum für die Stabilität der relativen Positionen.

	Gruppe 1 (Gesamtgruppe)	Gruppe 2 (Gesamtgruppe)	Gruppe 3 (Gesamtgruppe)	
Interkulturelle Kompetenz	Ergebnis	- (Sig. 0,225)	- (Sig. 0,189)	
	n, M, SD	n _{1,1} = 49; M _{1,1} = 3,35; SD _{1,1} = 0,360 n _{1,2} = 49; M _{1,2} = 3,38; SD _{1,2} = 0,418	n _{2,1} = 48; M _{2,1} = 3,43; SD _{2,1} = 0,328 n _{2,2} = 48; M _{2,2} = 3,39; SD _{2,2} = 0,383	n _{3,1} = 25; M _{3,1} = 3,44; SD _{3,1} = 0,322 n _{3,2} = 25; M _{3,2} = 3,40; SD _{3,2} = 0,398
	r	0,771*	0,714*	0,680*
	Ergebnis	- (Sig. 0,225)	- (Sig. 0,189)	- (Sig. 0,264)

Tab. 7.4-3: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden interkulturelle Kompetenz

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * = signifikante Korrelation

Anschließend wurde die Veränderung der Soft Skills und Persönlichkeitseigenschaften geprüft; Tab. 7.4-4 stellt die Ergebnisse dar. Gemessen wurde die Ausprägung der Variablen jeweils auf Skalen, die zwischen 1 = gering und 4 = hoch variierten und auf Extrakte bereits etablierter Fragebögen zurückgehen (vgl. Kap. 6). Nur die soziale Kompetenz wurde anhand einer direkten Selbsteinschätzung auf einer Skala zwischen 1 = sehr gering ausgeprägt und 6 = sehr stark ausgeprägt gemessen.

		Gruppe 1 (Gesamtgruppe)	Gruppe 2 (Gesamtgruppe)	Gruppe 3 (Gesamtgruppe)
Belastbarkeit	Ergebnis	- (Sig. 0,379)	- (Sig. 0,079)	- (Sig. 0,215)
	n, M, SD	n _{1,1} = 45; M _{1,1} = 2,76; SD _{1,1} = 0,499 n _{1,2} = 45; M _{1,2} = 2,78; SD _{1,2} = 0,561	n _{2,1} = 46; M _{2,1} = 2,75; SD _{2,1} = 0,468 n _{2,2} = 46; M _{2,2} = 2,81; SD _{2,2} = 0,483	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 2,84; SD _{3,1} = 0,394 n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 2,78; SD _{3,2} = 0,379
	r	0,651*	0,844*	0,591*
Flexibilität	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,032)	- (Sig. 0,250)	- (Sig. 0,077)
	n, M, SD	n _{1,1} = 46; M _{1,1} = 3,35; SD _{1,1} = 0,349 n _{1,2} = 46; M _{1,2} = 3,27; SD _{1,2} = 0,357	n _{2,1} = 46; M _{2,1} = 3,31; SD _{2,1} = 0,366 n _{2,2} = 46; M _{2,2} = 3,28; SD _{2,2} = 0,386	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 3,35; SD _{3,1} = 0,379 n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 3,23; SD _{3,2} = 0,437
	r	0,661*	0,574*	0,459*
Lernbereitschaft	Ergebnis	- (Sig. 0,334)	- (Sig. 0,308)	- (Sig. 0,126)
	n, M, SD	n _{1,1} = 46; M _{1,1} = 3,15; SD _{1,1} = 0,352 n _{1,2} = 46; M _{1,2} = 3,12; SD _{1,2} = 0,401	n _{2,1} = 47; M _{2,1} = 3,09; SD _{2,1} = 0,380 n _{2,2} = 47; M _{2,2} = 3,12; SD _{2,2} = 0,348	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 3,19; SD _{3,1} = 0,323 n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 3,10; SD _{3,2} = 0,364
	r	0,507*	0,430*	0,387
Engagement	Ergebnis	- (Sig. 0,092)	✓ (Sig. 0,008)	- (0,374)
	n, M, SD	n _{1,1} = 41; M _{1,1} = 2,56; SD _{1,1} = 0,550 n _{1,2} = 41; M _{1,2} = 2,70; SD _{1,2} = 0,467	n _{2,1} = 22; M _{2,1} = 2,43; SD _{2,1} = 0,541 n _{2,2} = 22; M _{2,2} = 2,73; SD _{2,2} = 0,369	n _{3,1} = 21; M _{3,1} = 2,86; SD _{3,1} = 0,504 n _{3,2} = 21; M _{3,2} = 2,81; SD _{3,2} = 0,580
	r	0,146	0,379	0,244
Organisationstalent	Ergebnis	- (Sig. 0,192)	- (Sig. 0,180)	- (Sig. 0,423)
	n, M, SD	n _{1,1} = 46; M _{1,1} = 3,02; SD _{1,1} = 0,658 n _{1,2} = 46; M _{1,2} = 2,95; SD _{1,2} = 0,617	n _{2,1} = 46; M _{2,1} = 3,04; SD _{2,1} = 0,595 n _{2,2} = 46; M _{2,2} = 3,12; SD _{2,2} = 0,589	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 3,02; SD _{3,1} = 0,477 n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 3,00; SD _{3,2} = 0,489
	r	0,578*	0,556*	0,419*
Verhaltens- und Entscheidungssicherheit	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,030)	- (Sig. 0,367)	- (Sig. 0,148)
	n, M, SD	n _{1,1} = 46; M _{1,1} = 3,11; SD _{1,1} = 0,633 n _{1,2} = 46; M _{1,2} = 2,96; SD _{1,2} = 0,593	n _{2,1} = 47; M _{2,1} = 3,18; SD _{2,1} = 0,481 n _{2,2} = 47; M _{2,2} = 3,17; SD _{2,2} = 0,444	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 3,03; SD _{3,1} = 0,491 n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 2,93; SD _{3,2} = 0,481
	r	0,656*	0,708*	0,581*

Emotionale Stabilität	Ergebnis	- (Sig. 0,477)	- (Sig. 0,170)	- (Sig. 0,142)
	n, M, SD	n _{1,1} = 46; M _{1,1} = 3,05; SD _{1,1} = 0,488 n _{1,2} = 46; M _{1,2} = 3,04; SD _{1,2} = 0,565	n _{2,1} = 46; M _{2,1} = 2,99; SD _{2,1} = 0,486 n _{2,2} = 46; M _{2,2} = 3,05; SD _{2,2} = 0,491	n _{3,1} = 22; M _{3,1} = 2,85; SD _{3,1} = 0,603 n _{3,2} = 22; M _{3,2} = 2,97; SD _{3,2} = 0,614
	r	0,701*	0,607*	0,663*
Soziale Kompetenz	Ergebnis	- (Sig. 0,500)	- (Sig. 0,500)	- (Sig. 0,272)
	n, M, SD	n _{1,1} = 46; M _{1,1} = 4,78; SD _{1,1} = 0,892 n _{1,2} = 46; M _{1,2} = 4,78; SD _{1,2} = 0,964	n _{2,1} = 47; M _{2,1} = 4,85; SD _{2,1} = 0,807 n _{2,2} = 47; M _{2,2} = 4,85; SD _{2,2} = 0,691	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 4,88; SD _{3,1} = 0,612 n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 5,00; SD _{3,2} = 0,659
	r	0,461*	0,544*	-0,215

Tab. 7.4-4: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden Belastbarkeit, Flexibilität, Lernbereitschaft, Reflexionsbereitschaft, Engagement, Organisationstalent, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Emotionale Stabilität

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * = signifikante Korrelation

Erkennbar ist, dass sich lediglich das Engagement in Gruppe 2 signifikant steigert. Die Verhaltens- und Entscheidungssicherheit sowie die Flexibilität in Gruppe 1 dagegen verringern sich entgegen der Hypothese sogar. Auch in den Gruppen 2 und 3 zeigen sich bei beiden Variablen Verringerungen der Ausprägungen im Verlauf der Entsendung; die Unterschiede werden allerdings nicht signifikant. Die Unterschiede in Gruppe 1 weisen darauf hin, dass Expatriates durch die Umstände im Gastland verunsichert werden. Möglicherweise kann die entsendende Organisation hier durch bessere Aufklärung und aktive Hilfe in den ersten Wochen wertvolle Hilfe leisten.

In keiner der anderen betrachteten Variablen und Gruppen zeigt sich eine weitere Steigerung, so dass die Hypothese zur positiven Entwicklung der Soft Skills und Persönlichkeitseigenschaften (H64) abgelehnt werden muss. Auch der deskriptive Vergleich zwischen den Gruppen weist nicht auf (positive) Veränderungen der Kompetenzen und Eigenschaften hin. Die Korrelationen sind signifikant und als hoch einzuschätzen; auch hier muss entsprechend die Stabilität der relativen Position angenommen werden. Lediglich beim Engagement finden sich geringe Korrelationen, die keine Signifikanz aufweisen.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die erwarteten Steigerungen der Soft Skills, Kompetenzen und Eigenschaften für die hier untersuchten Expatriates nicht auftreten, im Gegenteil die gemessenen Eigenschaften eine hohe Stabilität aufweisen. Die Eignung des Auslandsaufenthaltes als Personalentwicklungsmaßnahme kann auf der Grundlage der hier vorliegenden Ergebnisse nicht bestätigt werden.

7.4.2 Ergebnisse zum Kulturschock

Für die Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen und die Einschätzung der sozialen Unterstützung wurde aufgrund der Arbeiten zum Kulturschock (vgl. Kap. 3) in Gruppe 1 ein Abfall der Ausprägungen postuliert, und weiterhin angenommen, dass sich in den beiden folgenden Gruppen stattdessen eine Steigerung der betrachteten Konstrukte auffinden lässt.

Vermutet wurde, dass die erste Konfrontation mit den Gastlandangehörigen sich schwieriger gestaltet als erwartet - sind die Untersuchungsteilnehmer in Gruppe 1 also einmal im Gastland angekommen, sollten sie eine erhöhte Unsicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen erleben.²⁷ Wie Tabelle 7.4-5 zeigt, wurde stattdessen eine Steigerung der Sicherheit in allen Gruppen beobachtet, die allerdings in Gruppe 3 nicht signifikant wurde. H65 muss dementsprechend ebenfalls abgelehnt werden.

	Gruppe 1 (Gesamtgruppe)	Gruppe 2 (Gesamtgruppe)	Gruppe 3 (Gesamtgruppe)
Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,005)	✓ (!) (Sig. 0,011)	- (Sig. 0,121)
Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen	n _{1,1} = 47; M _{1,1} = 2,59; SD _{1,1} = 0,491	n _{2,1} = 48; M _{2,1} = 2,69; SD _{2,1} = 0,463	n _{3,1} = 25; M _{3,1} = 2,88; SD _{3,1} = 0,415
n, M, SD	n _{1,2} = 47; M _{1,2} = 2,79; SD _{1,2} = 0,444	n _{2,2} = 48; M _{2,2} = 2,81; SD _{2,2} = 0,355	n _{3,2} = 25; M _{3,2} = 2,97; SD _{3,2} = 0,412
r	0,395*	0,631*	0,619*

Tab. 7.4-5: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * = signifikante Korrelation

Die wahrgenommene soziale Unterstützung (direkte Selbsteinschätzung auf einer sechsstufigen Skala von 1 = geringe Ausprägung bis 6 = hohe Ausprägung) sollte ebenfalls nach Beginn der Entsendung abnehmen, ist doch der Bekannten- und Freundeskreis in der Regel zunächst geringer als zu Hause. Die erwartete Verringerung in Gruppe 1 lässt sich auch hypothesenkonform aufweisen, wie Tabelle 7.4-6 illustriert. In Gruppe 2 steigt zwar die wahrgenommene soziale Unterstützung, allerdings zeigt sich kein statistisch bedeutsamer Unterschied. Gruppe 3 zeigt wiederum eine (ebenfalls nicht signifikante) Abnahme der sozialen Unterstützung, so dass auch H66 abgelehnt werden muss. Möglicherweise schlägt sich hier nieder, dass die Kontakte aus dem Gastland wegbrechen, die alten Kontakte im Heimatland aber nicht so hilfreich sind wie erwartet (Boakari, 1982).

²⁷ Die Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen wurde auf einer vierstufigen Skala gemessen (1 = geringe Ausprägung, 4 = hohe Ausprägung).

Die Korrelationen innerhalb der Gruppen präsentieren sich variabel, so dass die Ausprägung der sozialen Unterstützung nicht als stabil angesehen werden kann.

	Gruppe 1 (Gesamtgruppe)	Gruppe 2 (Gesamtgruppe)	Gruppe 3 (Gesamtgruppe)	
Ergebnis	✓ (Sig. 0,008)	- (Sig. 0,179)	- (Sig. 0,217)	
Soziale Unterstützung	n, M, SD	n _{1,1} = 27; M _{1,1} = 4,93; SD _{1,1} = 0,997	n _{2,1} = 24; M _{2,1} = 4,54; SD _{2,1} = 0,721	n _{3,1} = 10; M _{3,1} = 4,30; SD _{3,1} = 0,949
		n _{1,2} = 27; M _{1,2} = 4,11; SD _{1,2} = 1,188	n _{2,2} = 24; M _{2,2} = 4,71; SD _{2,2} = 0,859	n _{3,2} = 10; M _{3,2} = 4,00; SD _{3,2} = 0,816
r	-0,123	0,407*	0,143	

Tab. 7.4-6: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden Soziale Unterstützung

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * = signifikante Korrelation

Wiederum lässt sich aus den Ergebnissen keine der aufgestellten Hypothesen bestätigen, wengleich die soziale Unterstützung zum zweiten Zeitpunkt in Gruppe 1 hypothesenkonform geringer ausfällt als zum ersten Erhebungszeitpunkt. Die soziale Situation verbessert sich aber offensichtlich nicht wesentlich.

7.4.3 Ergebnisse zur Kulturkonfrontation

Für Entwicklung des wahrgenommenen Unterschiedes zwischen Heimat- und Gastland sowie der im Gastland erwarteten bzw. erlebten Schwierigkeiten wird erwartet, dass sie in Gruppe 1 zunächst zunehmen und in den Gruppen 2 und 3 stagnieren. Beide Hypothesen wurden in der Annahme aufgestellt, dass die Auseinandersetzung mit dem Gastland schwieriger ausfällt als zunächst angenommen und Unterschiede größer sind als erwartet.

Tabelle 7.4-7 stellt die Ergebnisse zum wahrgenommenen Unterschied zwischen Heimat- und Gastland dar, der von den Untersuchungsteilnehmern auf einer zehnstufigen Skala eingeschätzt wurde (1 = geringe Ausprägung, 10 = hohe Ausprägung).

	Gruppe 1 (Gesamtgruppe)	Gruppe 2 (Gesamtgruppe)	Gruppe 3 (Gesamtgruppe)	
Ergebnis	- (Sig. 0,394)	- (Sig. 0,285)	- (Sig. 0,365)	
Wahrgenommener Unterschied zwischen Heimat- und Gastland	n, M, SD	n _{1,1} = 47; M _{1,1} = 7,45; SD _{1,1} = 1,666	n _{2,1} = 47; M _{2,1} = 6,85; SD _{2,1} = 2,167	n _{3,1} = 25; M _{3,1} = 7,68; SD _{3,1} = 1,773
		n _{1,2} = 47; M _{1,2} = 7,38; SD _{1,2} = 1,609	n _{2,2} = 47; M _{2,2} = 6,74; SD _{2,2} = 2,221	n _{3,2} = 25; M _{3,2} = 7,56; SD _{3,2} = 2,063
r	0,511*	0,832*	0,609*	

Tab. 7.4-7: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden wahrgenommener Unterschied zwischen Heimat- und Gastland

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * = signifikante Korrelation

Wie deutlich wird, verändert sich die Wahrnehmung der Unterschiede zwischen Heimat- und Gastland in keiner der befragten Gruppen signifikant; die schon vor der Entsendung erwartete Unterschiedlichkeit bestätigt sich also im Entsendungsverlauf. H67 muss dementsprechend auch abgelehnt werden. Insgesamt wird der Unterschied zwischen Heimat- und Gastland recht hoch eingeschätzt, die hohen Korrelationen weisen zusätzlich auf die Stabilität dieser Einschätzung hin.

Die Schwierigkeiten in der Auseinandersetzung mit verschiedenen Facetten der Lebensumwelt wurden auf einer vierstufigen Skala (1 = geringe Ausprägung, 4 = hohe Ausprägung) erfasst (vgl. auch Kap. 7.1) und für die Ermittlung von Unterschieden in einem Mittelwert zusammengefasst. Tabelle 7.4-8 verdeutlicht, dass es entgegen der Erwartungen in Gruppe 1 zu einer Verringerung der Schwierigkeiten kommt und sich in den folgenden Gruppen keine Veränderungen aufweisen lassen, so dass auch Hypothese 68 abgelehnt werden muss. Insgesamt zeigt sich, dass Schwierigkeiten eher selten erwartet werden. Die hohen Korrelationen weisen darauf hin, dass dies ein stabiler Effekt ist.

	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,001)	- (Sig. 0,415)	- (Sig. 0,054)
Schwierigkeiten im Gastland	n _{1,1} = 54; M _{1,1} = 2,25; SD _{1,1} = 0,400 n _{1,2} = 54; M _{1,2} = 2,04; SD _{1,2} = 0,532	n _{2,1} = 50; M _{2,1} = 2,08; SD _{2,1} = 0,551 n _{2,2} = 50; M _{2,2} = 2,09; SD _{2,2} = 0,529	n _{3,1} = 27; M _{3,1} = 2,26; SD _{3,1} = 0,615 n _{3,2} = 27; M _{3,2} = 2,13; SD _{3,2} = 0,588
r	0,620*	0,817*	0,760*

Tab. 7.4-8: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden Schwierigkeiten im Gastland

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * = signifikante Korrelation

Keine der zur Entwicklung der geprüften Eigenschaften, Soft Skills und Kompetenzen aufgestellten aufgestellten Hypothesen erwies sich demnach über den gesamten Verlauf des Aufenthaltes signifikant verbessert. Lediglich im Non-Profit-Bereich steigerte sich in einigen Gruppen die globale oder gesellschaftliche Kompetenz, darüber hinaus verbesserte sich in Gruppe 2 für die Gesamtstichprobe das Engagement. Zu Beginn des Aufenthaltes (Gruppe 1) verringerten sich stattdessen die Verhaltens- und Entscheidungskompetenz und die Flexibilität.

Darüber hinaus verschlechtert sich, wie bereits weiter oben beschrieben, erwartungsgemäß zu Beginn des Aufenthaltes die soziale Unterstützung. Entgegen der Befunde zum Kulturschock steigert sich aber in den Gruppen 1 und 2 die Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen und es werden weniger Schwierigkeiten erlebt als erwartet. Die erlebte kulturelle Distanz zwischen Heimat- und Gastland bleibt über den Aufenthalt stabil.

Auch insgesamt muss den Ergebnissen zufolge für die vorliegende Stichprobe ein hohes Maß an Stabilität angenommen werden; Veränderungen konnten während des Aufenthaltes nur in sehr geringem Ausmaß identifiziert werden.

7.5 Ergebnisse zur Verwendung von Selbsteinschätzungen

Im letzten Abschnitt wird anhand von Selbsteinschätzungen geprüft, wie die Teilnehmer Veränderungen durch den Auslandsaufenthalt erleben. In Kapitel 4 wurde beschrieben, welche Gründe für eine solche Wahrnehmung sprechen: Die Veränderung der Umgebung und des Behavior Settings, Akkulturation und Anpassung sowie das Lernen in einer fremden Umgebung sind Konstrukte, die zwar psychologisch untersucht, aber auch Laien durchaus bekannt sind, so dass implizite Erwartungen an Persönlichkeitsentwicklungen an einen Auslandsaufenthalt geknüpft werden können. Hieronymi et al. (2003) beschreiben entsprechend, dass nicht nur die entsendende Organisation, sondern auch die Expatriates selber von ihrem Auslandsaufenthalt einen Einfluss auf ihre Persönlichkeit erwarten. Kammel und Paul (1993) haben die Entwicklung der eigenen Kompetenzen als Hauptmotiv für die Entscheidung zum Auslandsaufenthalt identifiziert, und auch Wirth (1992) konnte zeigen, dass Expatriates einen Fortschritt ihrer Fähigkeiten erwarten. Wie in Kapitel 7.4 beschrieben, konnten diese Veränderungen anhand von Fragebögen nicht identifiziert werden; signifikante Veränderungen ließen sich nur selten feststellen.

Ob aber die Expatriates selber Veränderungen ihrer Fähigkeiten wahrnehmen, wurde untersucht, indem auf *direkte Selbsteinschätzungen* zurückgegriffen wurde: Die Untersuchungsteilnehmer wurden in jeder Gruppe zum ersten und zweiten Untersuchungszeitpunkt gebeten, ihre *aktuelle Ausprägung* verschiedener Soft Skills, Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften einzuschätzen, so dass Einschätzungen des jeweils aktuellen Zustands im Abstand von ca. sechs Monaten vorliegen. Darüber hinaus sollten sie zum jeweils ersten Untersuchungszeitpunkt in einer *prospektiven Selbsteinschätzung* ihre Ausprägung für einen festgelegten Zeitpunkt in der Zukunft angeben (Gruppe 1.1: zu Beginn der Entsendung, Gruppe 2: gegen Ende der Entsendung; Gruppe 3: nach der Rückkehr), zu dem die zweite Erhebung stattfand. Beide Einschätzungen fanden auf einer sechsstufigen Skala von 1 = *sehr gering ausgeprägt* bis 6 = *sehr stark ausgeprägt* statt. Die Angaben von Teilnehmern aus dem Profit- und Non-Profit-Vergleich wurden wiederum gemeinsam verarbeitet.

Tabelle 7.5-1 zeigt zunächst die Ergebnisse des Vergleichs zwischen den aktuellen Selbsteinschätzungen des ersten Erhebungszeitpunktes und den prospektiven Selbsteinschätzungen, um die Erwartungen der Untersuchungsteilnehmer an die Veränderung ihrer eigenen Fähigkeiten zu analysieren. Die beiden Werte wurden anhand des t-Test für gepaarte Stichproben ($\alpha = 0,5\%$, einseitig, Varianzungleichheit) miteinander verglichen.

		Gruppe 1 (Gesamtgruppe)	Gruppe 2 (Gesamtgruppe)	Gruppe 3 (Gesamtgruppe)
Belastbarkeit	Ergebnis	- (Sig. 0,269)	✓ (Sig. 0,035)	✓ (Sig. 0,029)
	n, M, SD	n _{1,1} = 48; M _{1,1} = 4,48; SD _{1,1} = 0,899 n _{1,2} = 48; M _{1,2} = 4,42; SD _{1,2} = 1,007	n _{2,1} = 42; M _{2,1} = 4,64; SD _{2,1} = 0,791 n _{2,2} = 42; M _{2,2} = 4,81; SD _{2,2} = 0,740	n _{3,1} = 23; M _{3,1} = 4,78; SD _{3,1} = 0,951 n _{3,2} = 23; M _{3,2} = 5,13; SD _{3,2} = 0,757
	r	0,738*	0,714*	0,546*
Flexibilität	Ergebnis	✓ (Sig. 0,026)	✓ (Sig. 0,029)	- (Sig. 0,332)
	n, M, SD	n _{1,1} = 49; M _{1,1} = 4,80; SD _{1,1} = 0,957 n _{1,2} = 49; M _{1,2} = 4,94; SD _{1,2} = 0,988	n _{2,1} = 43; M _{2,1} = 5,14; SD _{2,1} = 0,639 n _{2,2} = 43; M _{2,2} = 5,28; SD _{2,2} = 0,701	n _{3,1} = 23; M _{3,1} = 5,11; SD _{3,1} = 0,698 n _{3,2} = 23; M _{3,2} = 5,07; SD _{3,2} = 0,616
	r	0,868*	0,761*	0,786*
Lernbereitschaft	Ergebnis	✓ (Sig. 0,011)	✓ (!) (Sig. 0,022)	✓ (Sig. 0,042)
	n, M, SD	n _{1,1} = 51; M _{1,1} = 5,22; SD _{1,1} = 0,832 n _{1,2} = 51; M _{1,2} = 5,47; SD _{1,2} = 0,731	n _{2,1} = 44; M _{2,1} = 5,32; SD _{2,1} = 0,561 n _{2,2} = 44; M _{2,2} = 5,23; SD _{2,2} = 0,642	n _{3,1} = 28; M _{3,1} = 5,21; SD _{3,1} = 0,787 n _{3,2} = 28; M _{3,2} = 5,32; SD _{3,2} = 0,670
	r	0,520*	0,892*	0,919*
Engagement ²⁸	Ergebnis	✓ (Sig. 0,000)	- (Sig. 0,356)	✓ (Sig. 0,001)
	n, M, SD	n _{1,1} = 46; M _{1,1} = 4,74; SD _{1,1} = 0,880 n _{1,2} = 46; M _{1,2} = 5,09; SD _{1,2} = 0,694	n _{2,1} = 29; M _{2,1} = 5,07; SD _{2,1} = 0,753 n _{2,2} = 29; M _{2,2} = 5,10; SD _{2,2} = 0,900	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 4,58; SD _{3,1} = 1,018 n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 5,00; SD _{3,2} = 0,722
	r	0,729*	0,832*	0,828*
Organisationstalent	Ergebnis	- (Sig. 0,126)	✓ (Sig. 0,004)	- (Sig. 0,093)
	n, M, SD	n _{1,1} = 50; M _{1,1} = 4,70; SD _{1,1} = 0,647 n _{1,2} = 50; M _{1,2} = 4,78; SD _{1,2} = 0,616	n _{2,1} = 44; M _{2,1} = 5,02; SD _{2,1} = 0,664 n _{2,2} = 44; M _{2,2} = 5,18; SD _{2,2} = 0,657	n _{3,1} = 27; M _{3,1} = 5,22; SD _{3,1} = 0,698 n _{3,2} = 27; M _{3,2} = 5,33; SD _{3,2} = 0,555
	r	0,702*	0,843*	0,795*
Verhaltens- und Entscheidungs- sicherheit	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,011)	✓ (Sig. 0,000)	- (Sig. 0,081)
	n, M, SD	n _{1,1} = 49; M _{1,1} = 4,20; SD _{1,1} = 1,000 n _{1,2} = 49; M _{1,2} = 3,88; SD _{1,2} = 1,111	n _{2,1} = 42; M _{2,1} = 4,40; SD _{2,1} = 0,798 n _{2,2} = 42; M _{2,2} = 4,86; SD _{2,2} = 0,783	n _{3,1} = 25; M _{3,1} = 4,52; SD _{3,1} = 0,918 n _{3,2} = 25; M _{3,2} = 4,76; SD _{3,2} = 0,779
	r	0,568*	0,641*	0,531*

²⁸ Die Selbsteinschätzung des Engagements wurde nur bei den Teilnehmern des Non-Profit-Bereichs erhoben.

Emotionale Stabilität	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,001)	✓ (Sig. 0,001)	✓ (Sig. 0,015)
	n, M, SD	n _{1,1} = 50; M _{1,1} = 4,62; SD _{1,1} = 1,028 n _{1,2} = 50; M _{1,2} = 4,14; SD _{1,2} = 1,294	n _{2,1} = 40; M _{2,1} = 4,65; SD _{2,1} = 0,893 n _{2,2} = 40; M _{2,2} = 5,00; SD _{2,2} = 0,751	n _{3,1} = 22; M _{3,1} = 4,82; SD _{3,1} = 0,795 n _{3,2} = 22; M _{3,2} = 5,09; SD _{3,2} = 0,526
	r	0,609*	0,726*	0,724*
Interkulturelle Kompetenz	Ergebnis	✓ (Sig. 0,000)	✓ (Sig. 0,000)	✓ (Sig. 0,005)
	n, M, SD	n _{1,1} = 51; M _{1,1} = 3,94; SD _{1,1} = 0,968 n _{1,2} = 51; M _{1,2} = 4,29; SD _{1,2} = 0,832	n _{2,1} = 45; M _{2,1} = 4,64; SD _{2,1} = 0,773 n _{2,2} = 45; M _{2,2} = 5,22; SD _{2,2} = 0,636	n _{3,1} = 27; M _{3,1} = 4,81 SD _{3,1} = 0,622 n _{3,2} = 27; M _{3,2} = 5,15; SD _{3,2} = 0,534
	r	0,767*	0,581*	0,433*
Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen	Ergebnis	✓ (Sig. 0,000)	✓ (Sig. 0,000)	- (Sig. 0,068)
	n, M, SD	n _{1,1} = 47; M _{1,1} = 3,32; SD _{1,1} = 1,163 n _{1,2} = 47; M _{1,2} = 3,64; SD _{1,2} = 1,031	n _{2,1} = 44; M _{2,1} = 4,57; SD _{2,1} = 0,789 n _{2,2} = 44; M _{2,2} = 5,18; SD _{2,2} = 0,620	n _{3,1} = 29; M _{3,1} = 4,66; SD _{3,1} = 0,974 n _{3,2} = 29; M _{3,2} = 4,86; SD _{3,2} = 0,743
	r	0,878*	0,639*	0,673*

Tab. 7.5-1: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden aktuelle und prospektive Selbsteinschätzung: Belastbarkeit, Flexibilität, Lernbereitschaft, Engagement, Organisationstalent, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Emotionale Stabilität, interkulturelle Kompetenz und Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * = signifikante Korrelation

Deutlich wird aus den Darstellungen, dass viele Untersuchungsteilnehmer eine Steigerung ihrer Fähigkeiten erwarten. Allerdings tritt diese Erwartung nur bei der interkulturellen Kompetenz in allen drei Gruppen auf. Entgegen der Hypothese wird in Gruppe 2 sogar eine Verringerung der Lernbereitschaft erwartet, in Gruppe 1 eine Verringerung der emotionalen Stabilität sowie der Verhaltens- und Entscheidungssicherheit zu Beginn des Auslandsaufenthaltes. Diese Erwartungen können, wenngleich nicht hypothesenkonform, durchaus berechtigt sein, betrachtet man die Vielzahl der Neuerungen, mit denen sich der Expatriate zu Beginn des Einsatzes auseinandersetzen muss.

Der deskriptive Vergleich der Mittelwerte zwischen den Gruppen ergibt, dass die Mittelwerte in Gruppe 3.2 nach der Rückkehr ins Heimatland fast durchgängig höher ausgeprägt sind als die Mittelwerte in Gruppe 1.1.²⁹ Vorsichtig interpretiert lässt sich festhalten, dass die Teilnehmer gegen Ende des Auslandsaufenthaltes auf den verschiedenen Skalen eine höhere Ausprägung ihrer Kompetenzen erwarten als vor Beginn der Ausreise.

Festgehalten wird, dass Hypothese 69 lediglich in Bezug auf die interkulturelle Kompetenz angenommen werden kann.

²⁹ Wiederum werden an dieser Stelle keine Aussagen über die Signifikanz der Mittelwertunterschiede getroffen - gefundene Unterschiede können nicht kausal mit dem Auslandsaufenthalt in Verbindung gebracht werden, sondern können auch durch die Zusammensetzung in der Gruppe bedingt sein. Dennoch stellt der deskriptive Vergleich eine Zusatzinformation dar.

In einem zweiten Schritt wurde geprüft, ob die erwarteten Veränderungen sich in der Selbsteinschätzung *realisieren*. Dazu wurden die aktuellen Selbsteinschätzungen der ersten Befragung mit den aktuellen Selbsteinschätzungen der zweiten Befragung in jeder Gruppe ebenfalls anhand von t-Tests für gepaarte Stichproben ($\alpha = 0,5\%$, einseitig) verglichen. Tabelle 7.5-2 stellt die Ergebnisse dar.

	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	
Belastbarkeit	Ergebnis	- (Sig. 0,231)	- (Sig. 0,323)	- (Sig. 0,420)
	n, M, SD	n _{1,1} = 45; M _{1,1} = 4,49; SD _{1,1} = 0,895	n _{2,1} = 46; M _{2,1} = 4,74; SD _{2,1} = 0,773	n _{3,1} = 22; M _{3,1} = 4,73; SD _{3,1} = 0,935
		n _{1,2} = 45; M _{1,2} = 4,60; SD _{1,2} = 1,053	n _{2,2} = 46; M _{2,2} = 4,67; SD _{2,2} = 0,944	n _{3,2} = 22; M _{3,2} = 4,77; SD _{3,2} = 0,813
	r	0,477*	0,399*	0,291
Flexibilität	Ergebnis	- (Sig. 0,306)	- (Sig. 0,058)	- (Sig. 0,311)
	n, M, SD	n _{1,1} = 45; M _{1,1} = 4,89; SD _{1,1} = 0,935	n _{2,1} = 47; M _{2,1} = 5,23; SD _{2,1} = 0,598	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 5,04; SD _{3,1} = 0,690
		n _{1,2} = 45; M _{1,2} = 4,80; SD _{1,2} = 1,079	n _{2,2} = 47; M _{2,2} = 5,02; SD _{2,2} = 0,707	n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 4,92; SD _{3,2} = 0,929
	r	0,338*	0,039	-0,130
Lernbereitschaft	Ergebnis	- (Sig. 0,281)	- (Sig. 0,195)	- (Sig. 0,412)
	n, M, SD	n _{1,1} = 46; M _{1,1} = 5,28; SD _{1,1} = 0,779	n _{2,1} = 47; M _{2,1} = 5,32; SD _{2,1} = 0,663	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 5,17; SD _{3,1} = 0,761
		n _{1,2} = 46; M _{1,2} = 5,20; SD _{1,2} = 1,067	n _{2,2} = 47; M _{2,2} = 5,21; SD _{2,2} = 0,750	n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 5,13; SD _{3,2} = 0,900
	r	0,440*	0,298*	0,412*
Engagement	Ergebnis	- (Sig. 0,314)	- (Sig. 0,500)	✓ (Sig. 0,035)
	n, M, SD	n _{1,1} = 43; M _{1,1} = 4,74; SD _{1,1} = 0,902	n _{2,1} = 29; M _{2,1} = 4,97; SD _{2,1} = 0,944	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 4,46; SD _{3,1} = 1,021
		n _{1,2} = 43; M _{1,2} = 4,67; SD _{1,2} = 0,969	n _{2,2} = 29; M _{2,2} = 4,97; SD _{2,2} = 0,981	n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 4,96; SD _{3,2} = 0,999
	r	0,502*	0,307	0,190
Organisationstalent	Ergebnis	- (Sig. 0,375)	- (Sig. 0,116)	- (Sig. 0,143)
	n, M, SD	n _{1,1} = 46; M _{1,1} = 4,74; SD _{1,1} = 0,681	n _{2,1} = 47; M _{2,1} = 5,06; SD _{2,1} = 0,734	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 5,13; SD _{3,1} = 0,680
		n _{1,2} = 46; M _{1,2} = 4,78; SD _{1,2} = 0,987	n _{2,2} = 47; M _{2,2} = 4,98; SD _{2,2} = 0,866	n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 4,92; SD _{3,2} = 0,776
	r	0,443*	0,284	0,186
Verhaltens- und Entscheidungssicherheit	Ergebnis	- (Sig. 0,323)	- (Sig. 0,105)	- (Sig. 0,142)
	n, M, SD	n _{1,1} = 44; M _{1,1} = 4,27; SD _{1,1} = 1,042	n _{2,1} = 47; M _{2,1} = 4,34; SD _{2,1} = 0,760	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 4,29; SD _{3,1} = 0,955
		n _{1,2} = 44; M _{1,2} = 4,34; SD _{1,2} = 1,119	n _{2,2} = 47; M _{2,2} = 4,51; SD _{2,2} = 0,882	n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 4,54; SD _{3,2} = 0,721
	r	0,596*	0,384*	0,139
Emotionale Stabilität	Ergebnis	- (Sig. 0,246)	- (Sig. 0,337)	- (Sig. 0,203)
	n, M, SD	n _{1,1} = 46; M _{1,1} = 4,70; SD _{1,1} = 1,030	n _{2,1} = 47; M _{2,1} = 4,62; SD _{2,1} = 0,874	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 4,71; SD _{3,1} = 0,806
		n _{1,2} = 46; M _{1,2} = 4,57; SD _{1,2} = 1,241	n _{2,2} = 47; M _{2,2} = 4,55; SD _{2,2} = 1,017	n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 4,54; SD _{3,2} = 1,141
	r	0,381*	0,415*	0,557*

Interkulturelle Kompetenz	Ergebnis	✓ (Sig. 0,000)	- (Sig. 0,318)	- (Sig. 0,164)
	n, M, SD	n _{1,1} = 47; M _{1,1} = 4,13; SD _{1,1} = 0,992	n _{2,1} = 48; M _{2,1} = 4,63; SD _{2,1} = 0,866	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 4,79; SD _{3,1} = 0,658
		n _{1,2} = 47; M _{1,2} = 4,77; SD _{1,2} = 0,813	n _{2,2} = 48; M _{2,2} = 4,69; SD _{2,2} = 0,829	n _{3,2} = 27; M _{3,2} = 5,00; SD _{3,2} = 0,780
	r	0,496*	0,426*	0,000
Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen	Ergebnis	✓ (Sig. 0,000)	- (Sig. 0,337)	- (Sig. 0,094)
	n, M, SD	n _{1,1} = 45; M _{1,1} = 3,53; SD _{1,1} = 1,254	n _{2,1} = 48; M _{2,1} = 4,56; SD _{2,1} = 0,823	n _{3,1} = 24; M _{3,1} = 4,63; SD _{3,1} = 0,970
		n _{1,2} = 45; M _{1,2} = 4,47; SD _{1,2} = 0,894	n _{2,2} = 48; M _{2,2} = 4,60; SD _{2,2} = 0,869	n _{3,2} = 24; M _{3,2} = 4,96; SD _{3,2} = 0,690
	r	0,320*	0,675*	-0,024

Tab. 7.5-2: Ergebnisse zu Mittelwertunterschieden aktuelle Selbsteinschätzung 1. und 2. Befragung: Belastbarkeit, Flexibilität, Lernbereitschaft, Engagement, Organisationstalent, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, Emotionale Stabilität, interkulturelle Kompetenz, Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; * = signifikante Korrelation

Beobachtet wird, dass sich ein signifikanter Anstieg der Selbsteinschätzungen nur bezüglich der interkulturellen Kompetenz und der Sicherheit im Umgang mit den Einheimischen (also den gastlandbezogenen Fähigkeiten) in Gruppe 1 zeigt sowie in Bezug auf das Engagement in Gruppe 3. Die aufgezeigten signifikanten Ergebnisse lassen sich sinnvoll interpretieren und sind konform mit den bereits dargestellten Ergebnissen in Abschnitt 7.4.2 und 7.4.3, widersprechen allerdings den Befunden zum Kulturschock: Ist man einmal im Gastland, nimmt man eine gesteigerte interkulturelle Kompetenz wahr, und die Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen scheint sich als weniger problematisch herauszustellen als erwartet. Die fehlenden Signifikanzen bei den anderen Variablen und in den anderen Gruppen zeigen jedoch, dass die erwarteten Veränderungen insgesamt nicht eintreten und unterstützen damit die in Kapitel 7.4 dargestellten Ergebnisse - auch anhand von etablierten Fragebögen konnten im Verlauf des Auslandsaufenthaltes kaum signifikante Veränderungen festgestellt werden. H70 muss dementsprechend ebenfalls abgelehnt werden. Der deskriptive Vergleich zwischen den mittleren Ausprägungen in Gruppe 1.1 und denen in Gruppe 3.2 bringt ebenfalls keinen Hinweis auf deutlich veränderte Selbsteinschätzungen. Auffällig ist bei den Ergebnissen, dass die Korrelationen zwischen den Selbsteinschätzungen innerhalb der Gruppen 1 und 2 im Vergleich zu den bisher berichteten Korrelationen relativ gering, häufig auch nicht signifikant, teilweise sogar negativ sind. Dies spricht für eine geringere Stabilität der Selbsteinschätzungen.

Im folgenden Kapitel werden nun alle Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst und in ihrer Bedeutung für die Gestaltung des Auslandsaufenthaltes diskutiert.

8 Diskussion

In der vorliegenden Arbeit wurden Ansätze erprobt, nach denen Auslandsentsendungen im Profit- und Non-Profit-Bereich evaluiert und Maßnahmen identifiziert werden können, die dazu beitragen, den Entsendungserfolg zu maximieren. Dazu wurde einleitend die Evaluation als methodischer Rahmen beschrieben, der es ermöglicht, bisherige Studien zur Gestaltung von Entsendungsprozessen und zur Definition des Entsendungserfolgs einzuordnen. Um Evaluationen sinnvoll durchführen zu können, müssen Evaluatoren den *Zweck* ihrer Arbeit herausstellen, einen *Evaluationsgegenstand* mit einem operationalisierbaren *Ziel* bestimmen, Annahmen über den *Zusammenhang zwischen Interventionen und Wirkungen* aufstellen und *Methoden* identifizieren, deren Anwendung dazu beiträgt, die definierten Fragestellungen zu beantworten (Balzer, 2005; Rossi, Freeman & Hofmann, 1988; Stockmann, 2004; Wottawa & Thierau, 2003).

Um den vielschichtigen Prozess, der Auslandsentsendungen begleitet, möglicherweise effektiver gestalten zu können, wurden in der vorliegenden Arbeit zunächst die Maßnahmen, die von der entsendenden Organisation im Verlauf des Entsendungsprozesses ergriffen werden, als Evaluationsgegenstand definiert (vgl. Kap. 3 für eine ausführliche Darstellung des Entsendungsprozesses und der ergriffenen Maßnahmen). Auf der Grundlage von insgesamt 508 ausgefüllten Fragebögen (357 im Non-Profit-Bereich, 151 im Profit-Bereich) wurde dazu zu verschiedenen Zeitpunkten im Verlauf des Entsendungsprozesses (Gruppe 1: vor Beginn der Entsendung und unmittelbar nach der Ausreise ins Gastland; Gruppe 2: zu Beginn des Auslandsaufenthaltes und ca. sechs Monate später; Gruppe 3: gegen Ende des Auslandsaufenthaltes und nach der Rückkehr ins Heimatland) in einem quasilängsschnittlichen Design zunächst die Bewertungen der Untersuchungsteilnehmer zu den verschiedenen Maßnahmen ihrer Auslandsentsendung erfragt: Die Teilnehmer sollten beurteilen, als wie hilfreich sie die jeweilige Maßnahme empfunden haben, bzw. angeben, ob sie eine solche Maßnahme vermisst haben, wenn sie nicht daran teilnehmen konnten. Im Anschluss wurde analysiert, wie die Maßnahmen zu den verschiedenen Zeitpunkten der Entsendung sich auf die Ausprägung der Lebens- und Arbeitszufriedenheit, des Commitments und die Einstellung zum Gastland auswirken bzw. zu welchen Zeitpunkten konstante Korrelationen in den Ausprägungen auftreten. Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland wurden dabei als Indikatoren für den Entsendungserfolg definiert (vgl. Kap. 4) und es wurde angenommen, dass die Teilnahme an

den Maßnahmen bzw. ihre wahrgenommene Qualität dazu beiträgt, die Entstehung des Entsendungserfolgs zu begünstigen.

In einem zweiten Schritt wurde der Auslandseinsatz selbst als Evaluationsgegenstand definiert und geprüft, inwieweit er dazu beitragen kann, eine Entwicklung von Kompetenzen, Eigenschaften und Soft Skills anzustoßen, wie in seinem Einsatz als Instrument der Personalentwicklung impliziert. Unter Verwendung von Extrakten bereits bestehender Fragebögen und Selbsteinschätzungen (momentan und prospektiv) wurden innerhalb der Untersuchungsgruppen die Ausprägungen der Teilnehmer auf den verschiedenen Dimensionen miteinander verglichen. Für die Beantwortung der Fragestellung wurden nur die Angaben der Untersuchungsteilnehmer in die Analyse integriert, die den Fragebogen jeweils zu beiden Untersuchungszeitpunkten bearbeitet haben, so dass hier echte Messwiederholungen die Datenbasis liefern (n = 133 Personen).

Im Folgenden werden die Befunde der vorliegenden Untersuchung in ihrer Bedeutung zusammengefasst und diskutiert, beginnend mit Überlegungen zur Stichprobe.

Besonderheiten der Stichprobe

Zunächst kann festgehalten werden, dass die Stichprobe, die der Untersuchung zugrunde liegt, in wesentlichen Merkmalen mit denen übereinstimmt, die in anderen Studien beschrieben werden, so dass die Ergebnisse sich gut in die bisherigen Befunde einreihen können. Hinweise auf systematische Verzerrungen oder Drop-outs konnten nicht gefunden werden.

Als Besonderheit kann gelten, dass sowohl Teilnehmer aus dem Profit- als auch dem Non-Profit-Bereich beteiligt wurden. Eingesetzt wurden verschiedene Fragebögen, die den jeweiligen Eigenheiten des Entsendungsverlaufs (z.B. in der Zugehörigkeit zur Organisation) gerecht wurden. Unterschiede zwischen den beiden Stichproben zeigten sich vor allem in der Geschlechterverteilung: Während im Profit-Bereich vorwiegend Männer entsendet wurden, war die Verteilung auf beide Geschlechter im Non-Profit-Bereich nahezu ausgeglichen. Noch deutlicher zeigte sich der Effekt bei der Begleitung der Entsendung durch die Lebenspartner, da im Profit-Bereich keine der befragten Frauen durch ihren Partner begleitet wurde, im Non-Profit-Bereich dieses dagegen durchaus üblich war. Allerdings reisten auch hier mehr Frauen als begleitende Partner mit aus. Da im Profit-Bereich nur eine der ausreisenden Frauen von ihren Kindern begleitet werden konnte und auch im Non-Profit-Bereich häufiger Männer mit Kindern entsendet wurden, kann angenommen werden, dass - gilt der Auslandsaufenthalt wirklich als Voraussetzung für die Entwicklung der Karriere - Kinder einen Karrierenachteil

bedeuten, zumindest für Frauen. Eine Untersuchung von Tung und Miller (1990) ergab allerdings, dass mehr als 90,0% der oberen Führungskräfte US-geführter internationaler Unternehmen angeben, internationale Erfahrung sei in ihrem Unternehmen kein Entscheidungskriterium für die Beförderung ins Top-Management. Ebenso bestätigt Hartmann (2002), dass vier von fünf Top-Managern in deutschen Unternehmen in ihrem Berufsleben (inkl. Ausbildung) nicht über längere Auslandserfahrung verfügen, so dass fehlende Auslandserfahrung keinen Karrierenachteil bedeuten muss.

Da möglicherweise zusätzliche Unterschiede zwischen den beiden Stichproben (Profit- vs. Non-Profit-Bereich) zu befürchten waren, wie z.B. die Unterschiedlichkeit der signifikanten Korrelationen zwischen den verschiedenen Soft Skills, Kompetenzen und Eigenschaften und den Erfolgsindikatoren Lebens- und Arbeitszufriedenheit sowie Einstellung zum Gastland nahe legen, wurden die Ergebnisse weitgehend getrennt für die beiden Bereiche berechnet. Gemeinsam analysiert wurden die beiden Stichproben nur bei der Ermittlung der Unterschiede *innerhalb* der Gruppen, da hier die Ergebnisse nicht von solchen Vorabausprägungen beeinflusst werden können. Bei der Erfassung der globalen, gesellschaftlichen und organisationalen Kompetenz (Nagiah, 2002) sowie des Commitments wurden aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen auch die Konstrukte für beide Stichproben unterschiedlich zusammengesetzt (vgl. Kap. 6).

Zur Größe der Gesamtstichprobe ist anzumerken, dass zwar insgesamt 375 Teilnehmer als ausreichend angesehen werden können, die vorliegenden Fragestellungen zu beantworten, die Verteilung der Teilnehmer auf die einzelnen Zellen im Untersuchungsdesign (vgl. Kap. 6) aber dazu geführt hat, dass in Gruppe 3 zu beiden Untersuchungszeitpunkten (kurz vor der Ausreise (Gruppe 3.1) bzw. nach der Rückkehr (Gruppe 3.2)), besonders aber in Gruppe 3.2, die Anzahl der Teilnehmer sehr gering war, so dass Ergebnisse zu diesem Zeitabschnitt besonders vorsichtig zu interpretieren sind. Auch in den anderen Gruppen sind solche Effekte zu beobachten: Die für die Beantwortung der Fragestellungen erforderlichen Gruppierungen der Teilnehmer führten nicht immer zu ausreichend großen Besetzungen in den einzelnen Zellen, um den Voraussetzungen zur Durchführung von t-Tests zu entsprechen (Bortz, 1999). Der Vollständigkeit halber wurden die Analysen dennoch durchgeführt, wenn die Anzahl der Teilnehmer groß genug war ($n > 1$), und stattdessen jeweils auf die geringe Stichprobengröße hingewiesen. Verzerrt werden die Ergebnisse möglicherweise auch durch die Gruppen, in denen aufgrund der geringen Zellenbesetzung ($n \leq 1$) kein Vergleich durchzuführen war -

allerdings ist auf der Grundlage der gesamten Ergebnisse nicht zu erwarten, dass bei geringfügig stärker besetzten Zellen andere Ergebnisse aufgetreten wären.

Den bedingt durch die Filterführung in den Fragebögen und die Wünsche der teilnehmenden Organisationen entstandenen schwankenden Stichprobengrößen wurde durch die Annahme von Varianzungleichheit bei der Auswahl des Signifikanzwertes Rechnung getragen (Büning, 1991).

8.1 Die Maßnahmen des Entsendungsprozesses

Wie oben beschrieben, wurden im ersten Schritt der vorliegenden Untersuchung die Maßnahmen des Entsendungsprozesses als Evaluationsgegenstand bezeichnet. Die Teilnehmer wurden zunächst gebeten zu bewerten, als wie hilfreich sie die verschiedenen Maßnahmen der Vorbereitungs-, Betreuungs- und Rückkehrphase erlebten bzw. ob sie eine entsprechende Maßnahme als erforderlich bezeichneten, wenn sie nicht daran teilnehmen konnten.

8.1.1 Subjektive Beurteilung der Maßnahmen des Entsendungsprozesses

Zur Analyse der verschiedenen Urteile zu den Maßnahmen lagen keine Hypothesen vor. Ziel der Betrachtung war es, herauszufinden, ob die einzelnen Maßnahmen der entsendenden Organisation durchgängig positiv oder negativ beurteilt werden oder ob sich zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten deskriptiv unterschiedliche Ausprägungen ergeben. Dazu wurden jedoch keine Mittelwertvergleiche durchgeführt, da die verschiedenen Teilnehmergruppen sich zu heterogen zusammensetzen und insofern Unterschiede in den Ausprägungen nicht immer auf den unterschiedlichen Zeitpunkt im Entsendungsprozess zurückzuführen sind, sondern möglicherweise auch auf unterschiedliche Maßnahmen.

Festgehalten werden muss zunächst, dass die meisten Teilnehmer die von der entsendenden Organisation ergriffenen Maßnahmen in allen Phasen der Entsendung als recht hilfreich empfanden. Die Urteile derer, denen die unterschiedlichen Maßnahmen nicht angeboten wurden, fielen zudem in Bezug auf die meisten Maßnahmen eindeutig aus: Hier waren die Untersuchungsteilnehmer sich recht einig, dass die entsprechenden Maßnahmen gefehlt haben.

Aus den Ergebnissen konnte aber abgeleitet werden, dass die Berücksichtigung verschiedener Zeitpunkte bei der Evaluation entsprechender Maßnahmen durchaus ihre Berechtigung hat: Konrad, Hertel und Behr (2002) beschreiben, dass die Evaluation interkultureller Trainings beispielsweise in der Regel unmittelbar nach der Durchführung durch die Erfassung der

Zufriedenheit mit der Maßnahme erfolgt, und auch Delfs, Heidemann und Steckhan (2007) bestätigen die Beschränkung auf die Feststellung der Zufriedenheit mit der Tätigkeit der entsendenden Organisation während und nach dem Auslandsaufenthalt als „Evaluationsmaßnahme“ in Unternehmen verschiedener Größen. Vor allem für die Vorbereitungsmaßnahmen kann dieses Vorgehen aufgrund der ermittelten Ergebnisse nicht als hilfreich angesehen werden, da viele Teilnehmer sich zu diesem Befragungszeitpunkt eines Urteils über die Unterstützung durch die Vorbereitungsmaßnahmen enthalten. Dies ist nachvollziehbar, fällt es doch auch augenscheinlich schwer, anzugeben, wie hilfreich ein interkulturelles Training war, wenn man noch keine Gelegenheit hatte, das Training mit der Realität abzugleichen, stellt aber dennoch keinen trivialen Befund dar, da eben in der Regel entsprechende Fragen nicht gestellt werden. Will man also die Effektivität eines interkulturellen Trainings erfassen, sollte dies möglichst nach Beginn des Auslandsaufenthaltes erfolgen sowie erneut nach einer längeren Eingewöhnungszeit.

Die Maßnahmen zur Begleitung der Rückkehr bereits im Rahmen der Vorbereitung wurden mit Fortschreiten des Auslandsaufenthaltes (auf deskriptiver Eben) positiver bewertet. Bezüglich der Unterstützung bei *beruflichen oder privaten Schwierigkeiten* wird im (deskriptiven) Vergleich der Messzeitpunkte deutlich, dass diejenigen, die nicht unterstützt wurden, dies zunehmend einforderten - vermutlich in Abhängigkeit zur im Verlauf der Zeit wachsenden Anzahl derjenigen, die Schwierigkeiten erlebt und in der konkreten Situation Unterstützung vermisst haben. Hier kann den entsendenden Organisationen mehr Aufmerksamkeit für die Schwierigkeiten ihrer Angehörigen nahe gelegt werden. Zudem kann geschlussfolgert werden, dass die Evaluation solcher Maßnahmen dann erfolgen sollte, wenn ihre Bedeutung für den Expatriate offensichtlich wird.

Einige Maßnahmen der entsendenden Organisation wurden über den gesamten Entsendungszeitraum konstant als (eher) hilfreich bezeichnet, zum Beispiel die Vorbereitung durch Kontakte zu zurückgekehrten Kollegen oder anderen Personen, die sich bereits im Gastland aufgehalten haben, die Vorbereitung der Angehörigen oder das Informationsmaterial. Hier ist möglicherweise insgesamt die *Qualität* der Maßnahmen ausschlaggebend - Informationen und vermittelte Kontakte wurden entweder als hilfreich erlebt oder eben nicht. Deutlich wurde im Zusammenhang mit den Kontakten, dass sie vermisst wurden, wenn sie nicht vermittelt wurden. Ihnen wird demzufolge von den Teilnehmern eine hohe Unterstützungsfunktion zugeschrieben.

Von allen Teilnehmern wurden mehr Kontakte zu Angehörigen der eigenen Firma gewünscht. Dies bestätigt die Befunde von Hieronymi (2001), nach denen Expatriates am liebsten durch einen Trainer auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet werden, der das Gastland und die entsendende Organisation kennt.

Aussagen zu Schulungsbedarf oder Eignung der Maßnahmen

Aussagen über den Bedarf an zusätzlichen Maßnahmen in den einzelnen Bereichen der Untersuchungsteilnehmer oder die Eignung einzelner Maßnahmen lassen sich aus den Urteilen der Untersuchungsteilnehmer nur sehr eingeschränkt ableiten - schließlich kann nicht zugeordnet werden, welche Expatriates welche Maßnahmen durchlaufen haben, da so viele unterschiedliche Organisationen an der Erhebung beteiligt wurden. Den Organisationen mit mehr als zehn Teilnehmern wurde aber eine detaillierte Auswertung der Angaben nur ihrer Mitglieder zur Verfügung gestellt, so dass entsprechende Ableitungen innerhalb der Organisationen möglich sind.

Festzuhalten ist, dass die Vorbereitungen der Rückkehr vor allem in Gruppe 3.1 als wenig hilfreich bezeichnet, von denen, die nicht auf die Rückkehr vorbereitet wurden, aber auch gegen Ende des Aufenthaltes vermisst wurden, was den Beobachtungen, die in der bisherigen Literatur beschrieben werden, weitgehend entspricht (Hirsch, 1996; Schneider, Bennwitz, Karsch & Oersterling, 2003; Winter, 1996). Vor allem die Angaben der Teilnehmer zur Nutzung ihrer erworbenen Fähigkeiten und der Weitergabe ihres Wissens weisen auf die Diskrepanz hin, die zwischen den Angeboten der entsendenden Organisation und dem Bedarf der Expatriates beschrieben wurde. Möglicherweise können hier die entsendenden Organisationen ihre Aktivitäten verstärken.

Aus der Bewertung der Maßnahmen zeigte sich, den Ergebnissen im Non-Profit-Bereich folgend, außerdem, dass die Betreuung durch den Mentor ihrer intendierten Funktion nicht gerecht wurde. Seine Unterstützungsleistung wurde vor allem zu Beginn des Aufenthaltes als wenig hilfreich empfunden - dabei sollte er gerade in dieser Zeit die Expatriates unterstützen (Kammel & Teichelmann, 1994; Schröder, 1995). Im Profit-Bereich zeigt sich dieser Effekt nicht. Möglicherweise hängt dies damit zusammen, dass ein Mentor in der Regel aus der eigenen Organisation stammt, idealerweise auch das Entsendungsland kennt, und der Mentor so seine Aufgaben effizienter wahrnehmen kann als im Non-Profit-Bereich. Auch hier wäre zu schlussfolgern: Nicht die Tatsache, dass der Auslandsaufenthalt von einem Mentor

begleitet wird, sondern vor allem seine Eignung und Qualität sind für seine Unterstützungsfunktion ausschlaggebend.

Bezüglich der *Bedeutsamkeit* der Vorbereitung und Betreuung insgesamt bleibt die Frage offen, inwieweit diese gewünscht und sinnvoll ist: Wurden Maßnahmen ergriffen, wurden sie in den meisten Fällen als hilfreich oder eher hilfreich bezeichnet, unterblieben Maßnahmen, wurden sie aber nicht durchgehend vermisst. Vermutlich sind also die in den Organisationen häufig bereits getroffenen Regelungen, bei Bedarf individuell im privaten Bereich einzugreifen (Delfs, Heidemann & Steckhan, 2007), im Sinne der Teilnehmer. Ist eine Unterstützung im privaten Bereich wie bei den Profit-Organisationen einmal etabliert, sollten die Leistungen auch stringent angeboten werden.

8.1.2 Beitrag einzelner Maßnahmen zum Entsendungserfolg

Im Anschluss an die Betrachtung der subjektiven Urteile wurden die in den verschiedenen Entsendungsabschnitten *Auswahl*, *Vorbereitung*, *Betreuung* und *Reintegration* ergriffenen Maßnahmen des Entsendungsprozesses anhand von t-Tests und Korrelationen mit der Ausprägung der Lebens- und Arbeitszufriedenheit, dem Commitment und der Einstellung zum Gastland in Zusammenhang gebracht. Ausgangspunkt der durchgeführten Analysen war die z.B. von Weber (2001) beschriebene Annahme, dass als Voraussetzung für die erfolgreiche Durchführung eines Auslandseinsatzes die Schaffung von unterstützenden Rahmenbedingungen, zu denen neben der gezielten Personalauswahl und -entwicklung auch die effektive Vorbereitung, die Betreuung sowie die Reintegration nach dem Auslandsaufenthalt zählt, betrachtet werden kann. Stahl (2002) konnte in seiner Untersuchung feststellen, dass Führungskräfte als Determinanten ihres eigenen Erfolgs im Ausland verschiedene Faktoren auf fünf Ebenen identifizieren konnten:

- Organisation und Position (qualifizierte einheimische Mitarbeiter, eindeutige und konfliktfreie Rolle, Entscheidungsautonomie und Einflussmöglichkeiten, klare Kompetenzrichtlinien, Gastlandkenntnisse im Stammhaus, Gelegenheit zur Kontaktpflege bzw. Besuchsverkehr)
- Gastlandumwelt (kulturelle Distanz zum Heimatland, Schwierigkeit der Landessprache, rechtlich-bürokratische Hürden, Lebens- bzw. Freizeitqualität, unterstützendes Ausländernetzwerk)
- Entsendungsgestaltung (einheitliche und transparente Entsendungsrichtlinien, sorgfältige Personalauswahl, kulturbezogene Vorbereitung, kontinuierliche Betreuung, langfristige Rückkehrplanung)

- Familie (anpassungsfähiger und –bereiter (Ehe-)Partner, Arbeitstätigkeit oder andere sinnvolle Beschäftigung des (Ehe-)Partners)
- Personen (Stammhauskenntnisse und –kontakte, Loyalität und Fähigkeit zur „Ausbalancierung“ gegensätzlicher Interessen, Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen, Ambiguitätstoleranz, Non-Ethnozentrismus, etc.)

Diese Ergebnisse stimmen weitgehend mit einer Studie von Braun, Heidemann und Steckhan (2007) überein, die bei einer Befragung von ehemaligen Expatriates, ihren begleitenden Partnerinnen und Personalmitarbeitern entsendender Organisationen ähnliche Faktoren als bedeutsam für den Entsendungsverlauf identifizieren konnten.

In der vorliegenden Studie erwies sich keine der im Zuge der einzelnen Maßnahmen getroffenen Entscheidungen über alle Gruppen hinweg konstant als bedeutsam für die Ausprägung der Erfolgsindikatoren.

Möglicherweise erwiesen sich aber auch die gewählten Indikatoren als ungeeignet für die Operationalisierung des Entsendungserfolgs, wie die folgenden Ausführungen verdeutlichen:

8.1.2.1 Eignung und Operationalisierung der Erfolgsindikatoren

Die Korrelationen zwischen den als Erfolgsindikatoren konzipierten Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Einstellung zum Gastland erwiesen sich nicht über den gesamten Entsendungszeitraum als signifikant, so dass die ursprüngliche Annahme, nur eine konstant hohe Ausprägung dieser Faktoren über den gesamten Entsendungsprozess bedeute einen erfolgreichen Auslandsaufenthalt nicht beibehalten werden konnte. Allerdings zeigten sich positive Korrelationen in den Gruppen 1.2. 2.1 und 2.1 der meisten Kombinationen und damit zu den meisten Befragungszeitpunkten während des tatsächlichen Auslandsaufenthaltes, so dass die Indikatoren offenbar zumindest in dieser Zeit einen Zusammenhang miteinander aufweisen. Denkbar ist, dass zum Beispiel die Arbeitszufriedenheit oder das Commitment zu den unterschiedlichen Entsendungszeitpunkten aus verschiedenen Dimensionen zusammengesetzt werden sollten - es also eine auslandsaufenthaltsspezifische Arbeitszufriedenheit bzw. ein entsprechendes Commitment gibt, für dessen jeweilige Ausprägung ganz unterschiedliche Faktoren verantwortlich sind. Möglicherweise ist die Signifikanz zu diesen Zeitpunkten aber auch darauf zurückzuführen, dass in diesen Gruppen eine besonders große Teilnehmerzahl vorlag (Bortz, 1999).

In der anschließenden Korrelation der Indikatoren mit dem selbsteingeschätzten Entsendungserfolg zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten ergaben sich ebenfalls keine durchgängig signifikanten Korrelationen. Für die Lebens- und Arbeitszufriedenheit ergaben sich die schon beschriebenen Häufungen in den Gruppen 1.2 bis 3.1. Selbsteinschätzungen bergen jedoch die Gefahr von Verzerrungen durch Antworttendenzen und Fehlwahrnehmungen (Stahl, 1998). Kealey (1989) beispielsweise konnte bei der Überprüfung der Übereinstimmung von Selbst- und Fremdurteilen über die Leistung von Expatriates herausfinden, dass sich teilweise erhebliche Abweichungen ergaben. Eine Kombination mit der Bereitschaft, im Ausland zu verbleiben oder mit dem Abbruch der Entsendung, würde vielleicht aussagekräftigere Ergebnisse erbringen. Allerdings wären solche Studien schwer durchzuführen, da kaum Kontakte zu Abbrechern bestehen und nicht alle, die ihren Aufenthalt über die vereinbarte Zeit bringen, als erfolgreich zu bezeichnen sind.

Offen bleibt auch, welche Ausprägung der verschiedenen Variablen erreicht werden sollte - ab wann ist, gesetzt eine solche Variable sei geeignet, die Lebenszufriedenheit ausreichend hoch?

Eine andere Erklärung für die insgesamt unerwartet ausfallenden Ergebnisse ist in der Operationalisierung der Erfolgskriterien zu suchen. Möglicherweise wurde insbesondere für die Erfassung der Lebenszufriedenheit in der vorliegenden Untersuchung eine unangemessene Operationalisierung vorgenommen: Ausgewählt wurde das im Auftrag der WHO entwickelte Instrument WHO-QOL in seiner Kurzfassung (Angermeyer, Kilian & Matschinger, 2000), das in verschiedenen Facetten verstärkt die *Lebensqualität* erfasst und aus verschiedenen Aussagen über die Umgebungsfaktoren einen Wert über die gesamte Qualität ermittelt. Die *subjektive Zufriedenheit* mit den Gesamtumständen des Lebens oder einzelnen Teilbereichen wurde hier nicht erfragt. Besser eignen sich vermutlich Instrumente, die andere Konzepte der Lebenszufriedenheit zugrundelegen, z.B. die von Mayring (1991) beschriebene *Freiheit von subjektiver Belastung* als Balance zwischen positivem und negativem Befinden oder die als kognitiver Faktor konzipierte *Zufriedenheit* mit dem eigenen Leben, die auf Abwägungen zwischen positiven und negativen Erlebnissen und den Vergleich zwischen Lebenszielen und dem erreichten Status zurückgeht. Die hier eingesetzte Skala zur Erfassung der Lebensqualität wurde eingesetzt, weil offensichtlich erscheint, dass die erfassten Bedingungen (Wohngegend, Freizeitgestaltung, Umweltbelastung usw., vgl. auch Anhang 1) vor allem im Ausland Veränderungen erfahren, zudem das Instrument gut validiert wurde (Angermeyer, Kilian & Matschinger, 2000) und viele der sonstigen bestehenden Instrumente zur Erfassung

der Lebenszufriedenheit bzw. des Wohlbefindens methodisch kritisch zu betrachten sind oder nur sehr spezifische Aspekte der Lebenszufriedenheit erfassen (Mayring, 1991). Auch das Commitment wurde möglicherweise nicht optimal operationalisiert, sondern durch die Zusammenstellung aus verschiedenen bestehenden Fragebögen relevante Aspekte vernachlässigt.

8.1.2.2 Befunde für die Gestaltung der Auslandsentsendung

Viele Untersuchungen und Veröffentlichungen aus den 90er Jahren (Kühlmann, 1995; DGfP, 1995) fordern international agierende Organisationen auf, Auslandsaufenthalte in ihrer Besonderheit wahrzunehmen und organisatorische Maßnahmen zur Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr zu ergreifen. Neuere Untersuchungen setzen solche organisatorischen Grundlagen als gegeben voraus. Zum Beispiel schreiben Schneider et al. (2003): „[...] das Unternehmen [setzt] voraus, dass die Auslandsentsendung erfolgreich sein wird, wenn der Mitarbeiter fachlich geeignet erscheint, ein Flugticket hat und die Wohnung am Zielort eingerichtet ist.“ (S. 41). Dies weist darauf hin, dass die entsendenden Organisationen die administrativen Aufgaben, die mit dem Auslandsaufenthalt verbunden sind, mittlerweile als festen Bestandteil der Auslandsentsendung betrachten, wenngleich immer noch wenig zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden. Diese Auffassung konnte in der vorliegenden Arbeit bestätigt werden: In Bezug beispielsweise auf die administrative Vorbereitung oder das Informationsmaterial ließen sich die angestrebten Vergleiche nicht oder nur sehr vereinzelt durchführen, da alle Teilnehmer in diesen Bereichen von der entsendenden Organisation versorgt wurden. Auch sprachliche Vorbereitungen und interkulturelles Training scheinen mittlerweile ausreichend weit verbreitet zu sein und wurden von der Mehrzahl der Teilnehmer auch als hilfreich bezeichnet. Obwohl auch die Begleitung der Rückkehr schon seit längerem in der Literatur gefordert wird (Hirsch, 1996; Winter, 1996), wurden entsprechende Maßnahmen den hier befragten Expatriates nur selten angeboten - allerdings gab es viele, die berichteten, bereits bei der Vorbereitung über Bedingungen der Rückkehr informiert gewesen zu sein. Darüber hinaus wurde großer Wert auf die Gestaltung der Entsendungsrichtlinien und die Gestaltung der Aufgabe gelegt, wie in neueren Untersuchungen z.B. von Weber (2001) oder Stahl (2002) ebenfalls beschrieben.

Im Folgenden wird diskutiert, welche Rückschlüsse aus den berechneten Zusammenhängen zwischen den verschiedenen Maßnahmen des Entsendungsprozesses und den Erfolgskriterien auf die Gestaltung des Entsendungsprozesses ermöglichen.

Auswahl

Entgegen der lauter werdenden Forderung, auch die Familie in die Entsendungsplanung einzubeziehen (Groß, 1994; Puttlitz et al., 2003; Tung, 1981, 1984; Waldhoff, Hieronymi & Rietz, 2003) und - wie auch in der vorliegenden Stichprobe erfolgt - vor allem Mitarbeiter mit Familie zu entsenden, erwies sich hier die familiäre Situation im Gastland nicht als bedeutsam für die Ausprägung der Lebenszufriedenheit: Es konnten keine Unterschiede zwischen denen festgestellt werden, die durch ihren Partner oder ihre Kinder ins Ausland begleitet wurden und denen, die alleine ausreisten oder nicht in einer festen Partnerschaft lebten.

Auch die Auslandserfahrung hatte keine systematischen Effekte auf die Ausprägung der Lebenszufriedenheit oder die Einstellung zum Gastland. Möglicherweise haben stattdessen aber die bisherigen Aufenthalte im Gastland oder kurze Aufenthalte im Ausland eine Bedeutung. Gleichmaßen konnte kein Zusammenhang zwischen dem Beherrschen der Gastlandsprache und der Lebenszufriedenheit oder der Einstellung zum Gastland festgestellt werden. Dies erscheint umso erstaunlicher, als die Sprache doch als Voraussetzung angesehen werden kann, zufriedenstellende Bekanntschaften mit den Gastlandangehörigen anzustreben und sich im Gastland zurecht zu finden.

Bei der für die Auswahl der Expatriates relevanten Persönlichkeitseigenschaften, Soft Skills und Kompetenzen zeigten sich unterschiedliche Effekte: Während die Lebenszufriedenheit in den meisten Gruppen des Non-Profit-Bereichs signifikant mit der emotionalen Stabilität und der Belastbarkeit korrelierte (im Profit-Bereich weniger eindeutig mit der emotionalen Stabilität), war im Zusammenhang der Arbeitszufriedenheit vor allem ein zeitlicher Effekt auszumachen, nachdem relativ viele signifikante Korrelationen in den Gruppen 1.2, 2.1, 2.2 und 3.1 und damit während des Auslandsaufenthaltes auftraten, vor und nach dem Auslandsaufenthalt aber keine signifikanten Zusammenhänge berichtet werden konnten. Innerhalb dieser Gruppen erwiesen sich wiederum die emotionale Stabilität, die Belastbarkeit und die Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen als relativ stabil. Im Profit-Bereich zeigten sich dagegen keine bedeutsamen Korrelationen, was, wie beschrieben, möglicherweise ein Hinweis auf die unterschiedliche Prägung der beiden Gruppen ist.

Die Einstellung zum Gastland korrelierte im Non-Profit-Bereich signifikant und relativ durchgängig mit der interkulturellen Kompetenz und der Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen. Im Profit-Bereich erwiesen sich einzelne Korrelationen mit der emotionalen Stabilität, der Flexibilität, der Lernbereitschaft und der Verhaltens- und Entscheidungssicherheit als signifikant - alle zum Erhebungszeitpunkt 2.1.

Die Ergebnisse sprechen dafür, bei der Auswahl von Expatriates den Schwerpunkt der Anforderungen im Bereich der Persönlichkeitseigenschaften auf die emotionale Stabilität und die Belastbarkeit zu legen sowie auf die Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen, da diese Variablen die stabilsten Zusammenhänge aufwiesen. Die fehlende Bedeutung solcher Variablen wie interkulturelle Kompetenz oder Lernbereitschaft ist erstaunlich, werden doch solche Eigenschaften relativ konsistent gefordert (u.a. Black & Gregersen, 1999; Niehaus, 1997; Ruben & Kealey, 1979; Stoner, Aram & Rubin, 1972). Vor allem die Rolle der Lernbereitschaft wurde von Porter und Tansky (1999) sowie Palthe (2004) besonders betont, und auch Expatriates waren der Ansicht, dass ihre Lernbereitschaft einen wesentlichen Bestandteil ihres Erfolgs im Ausland ausmacht (Hagedorn, Heidemann & Rietz, 2004). Neben diesen Persönlichkeitseigenschaften haben weder die Situation der Familie noch die bisherigen Auslandserfahrungen oder das Beherrschen der lokalen Sprache einen Einfluss auf die beschriebenen Erfolgsindikatoren. Inwieweit es aber sinnvoll wäre, diese Faktoren bei einem Auswahlgespräch nicht zu berücksichtigen, ist mindestens diskussionswürdig.

Vorbereitung

Im Zusammenhang mit der Vorbereitung des Auslandsaufenthaltes zählt zu den wichtigsten Ergebnissen, dass sich die Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung (Sprachkurs, interkulturelles Training und Look&See Trip) im Profit- und im Non-Profit-Bereich negativ auf die Ausprägung der Lebenszufriedenheit, der Arbeitszufriedenheit, des Commitments und der Einstellung zum Gastland auswirkten: Untersuchungsteilnehmer, die an den verschiedenen Maßnahmen teilgenommen haben, wiesen eine geringere Ausprägung auf den jeweiligen Konstrukten bzw. eine negativere Einstellung zum Gastland auf als ihre Kollegen, die entsprechende Maßnahmen nicht mitgemacht haben.

Die Effekte traten zwar nicht in allen Gruppen auf, sind aber so konstant in allen geprüften Zusammenhängen vertreten, dass sie nicht ignoriert werden können, zumal die beobachteten Effekte auf den ersten Blick insbesondere für die Einstellung zum Gastland der Absicht der Maßnahmen vollständig entgegen wirken und der kulturellen Vorbereitung auf das Gastland in der Literatur große Bedeutung beigemessen wird. Glanz (2003) ebenso wie Vance und Paik (2002) vertreten allerdings die Ansicht, dass die meist auf der Grundlage von Kulturschockparadigmen entwickelten interkulturellen Trainings heute der Realität nicht mehr entsprechen und Expatriates nicht auf die Komplexität ihrer Aufgaben vorbereiten. Vor allem die nur innerhalb eines Tages vermittelten Informationen seien nicht hilfreich; stattdessen eigne sich vor allem die tägliche Unterstützung der Expatriates bei

Schwierigkeiten, verbunden mit Erklärungen zu interkulturell bedingten Ursachen dieser Schwierigkeiten. Möglicherweise trägt aber auch die Teilnahme an den Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung dazu bei, die Gastländer in einem realistischeren Licht zu sehen, macht verstärkt auch auf Missstände aufmerksam, die ohne besondere Einführung nicht so offensichtlich sind und trägt zu einem tieferen Kontakt mit den Besonderheiten des Gastlands bei, was das Urteil der Untersuchungsteilnehmer dann nicht unbedingt positiv beeinflussen muss. Die durchgängig sehr positive Einstellung der Teilnehmer zu ihrem Gastland und auch die hohe Lebenszufriedenheit lassen zudem andere Effekte möglicherweise nicht auftreten (Deckeneffekt).

Wurden die Maßnahmen der länderspezifischen Vorbereitung *nicht angeboten*, zeigten hypothesenkonform in einigen Gruppen die Teilnehmer, die die Maßnahmen vermisst haben, eine geringere Lebens- und Arbeitszufriedenheit, ein geringeres Commitment und eine negativere Einstellung zum Gastland, als die Teilnehmer, die entsprechende Maßnahmen nicht als notwendig erachteten. Dies zeigt, dass die meisten Teilnehmer eine solche Vorbereitung nicht nur für sinnvoll halten, sondern ihr Fehlen auch einen Effekt auf die Entwicklung des Entsendungserfolgs hat, die Form, in der länderspezifische Vorbereitung aber meist angeboten wird, als eher kontraproduktiv angesehen werden muss.

Für die Vorbereitung durch Kontakte zu Kollegen oder Expatriates aus anderen Organisationen ließen sich keine signifikanten Effekte auf die Lebenszufriedenheit oder die Arbeitszufriedenheit feststellen. Das Commitment erwies sich als höher, wenn die Teilnehmer in Gruppe 1.2 des Non-Profit-Bereichs und in Gruppe 2.1 des Profit-Bereichs als hilfreich erlebte Kontakte zu ihren Kollegen hatten; die Commitmentwerte der Teilnehmer, die solche Kontakte vermissten, waren entsprechend geringer ausgeprägt. Dies spricht dafür, dass Kontakte vor allem dann durch die entsendende Organisation vermittelt werden sollten, wenn die Kollegen bereit und in der Lage sind, den zukünftigen Expatriates als hilfreich empfundene Tipps zu geben. Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass solche vereinzelt auftretenden Signifikanzen nicht überbewertet werden, zumal die subjektive Qualität der Vorbereitung durch Kontakte weder bei der Lebenszufriedenheit noch bei der Arbeitszufriedenheit zu signifikanten Ergebnissen führte.

Bei den Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung hat vor allem der Mentor bzw. dessen Fehlen Einfluss auf die Ausprägung der Lebens- und Arbeitszufriedenheit sowie des

Commitments. Untersuchungsteilnehmer, die einen Mentor vermissten, wiesen im Profit- und Non-Profit-Bereich in den Gruppen 2.1 und 2.2 eine geringere Lebenszufriedenheit auf als ihre Kollegen, die einen Mentor als nicht notwendig erachteten, darüber hinaus in den Gruppen 3.1 und im Gesamtwert eine geringere Arbeitszufriedenheit und im Gesamtwert ein geringeres Commitment. Zudem scheint es ausschlaggebend zu sein, dass ein Mentor als hilfreich wahrgenommen wird. Seine bloße Existenz reicht nicht aus, Effekte zu evozieren: So erwies sich die Lebenszufriedenheit derjenigen, die einen Mentor als hilfreich empfunden haben, in den Gruppen 2.1 und im Gesamtwert als signifikant höher als bei den Expatriates, die einen Mentor vermisst haben. Gleiche Effekte zeigten sich bei der Arbeitszufriedenheit in Gruppe 3.1 und im Gesamtwert (Non-Profit-Bereich) bzw. in Gruppe 2.1 und im Gesamtwert (Profit-Bereich); schließlich variierte das Commitment entsprechend in Gruppe 2.1 sowie im Gesamtwert.

Die darüber hinaus identifizierten Effekte der beruflichen Vorbereitung folgen keinem erkennbaren Muster und sind möglicherweise zufällig bedingt. Für die Vorbereitung des privaten Umfelds schließlich können ebenfalls keine systematischen Effekte nachgewiesen werden, ebensowenig für die Vorbereitung auf der administrativen Ebene. Hier gilt allerdings auch, ähnlich wie für das Informationsmaterial, dass die meisten Expatriates in diesen Aspekten vorbereitet wurden und die angestrebten Vergleiche darum nicht immer möglich waren.

Betreuung

Für die Betreuung zeigten sich keine stabilen, signifikanten Unterschiede in der Ausprägung der Erfolgsindikatoren aufgrund der Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme an einzelnen Maßnahmen. Werden alle Ergebnisse zur Betreuung insgesamt betrachtet, wird deutlich, dass die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit und des Commitments sensibler auf die berufliche Unterstützung reagieren als die Lebenszufriedenheit, was sich durchaus sinnvoll interpretieren lässt und für die grundsätzliche Bedeutung der Maßnahmen der beruflichen Betreuung spricht. Es scheint, dass das fortschreitende Interesse der entsendenden Organisation, das sich in der Betreuung der Expatriates auch während ihres Aufenthaltes (und der dadurch bedingten Abwesenheit aus der entsendenden Organisation) manifestiert, sich positiv auf das Commitment und die Arbeitszufriedenheit auswirkt.

Darüber hinaus ergibt sich, dass die meisten Maßnahmen der Betreuung vor allem zu Beginn des Auslandsaufenthaltes Unterschiede in der Ausprägung der Erfolgsindikatoren bedingen.

So wurde z.B. die Unterstützung der entsendenden Organisation bei beruflichen Schwierigkeiten vor allem zu Beginn des Auslandsaufenthaltes von den Expatriates vermisst, was sich signifikant negativ auf ihre Arbeits- und Lebenszufriedenheit, auf ihr Commitment und ihre Einstellung zum Gastland auswirkte. Auch der Vergleich zwischen denjenigen, die bei der Aufrechterhaltung des Netzwerks unterstützt wurden, und denen, die nicht unterstützt wurden, liefert signifikante Unterschiede in Bezug auf alle Erfolgsindikatoren in den Gruppen 1.2, 2.1 oder 2.2, häufig auch in den Gesamtwerten.

Obwohl also die Hypothesen zum Zusammenhang der Erfolgsindikatoren mit den Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung abgelehnt werden mussten, spricht einiges dafür, die Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten zu intensivieren, zumal dies seine Wirksamkeit vor allem zu Beginn des Auslandsaufenthaltes zeigte.

Bei den Maßnahmen der privaten Betreuung konnte insgesamt kaum Einfluss auf die Ausprägungen der Lebens- und Arbeitszufriedenheit, des Commitments oder der Einstellung zum Gastland beobachtet werden. Insgesamt betrachtet erwies sich wiederum das Commitment als relevanteste Erfolgsvariable: Im Profit- und Non-Profit-Bereich ergab sich, dass die Unterstützung bei der Eingewöhnung ins Gastland in den Gruppen 1.2 und 2.1 sich förderlich auf das Commitment auswirkte (im Vergleich zu denen, die nicht unterstützt wurden), ebenso die Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten. Möglicherweise vermittelt die Unterstützung im privaten Bereich den Expatriates das Gefühl, von der entsendenden Organisation in besonderer Weise beachtet zu werden, was sich wiederum auf das Zugehörigkeitsgefühl auswirkt.

Darüber hinaus zeigte sich, dass die fehlende Unterstützung bei der Eingewöhnung ins Gastland in Gruppe 2.1 sowohl auf die Lebenszufriedenheit als auch auf das Commitment einen mindernden Einfluss ausübt - auch hier kann die entsendende Organisation solche Einbrüche vermeiden.

Einzelne signifikante Ergebnisse wurden schließlich über das Commitment hinaus deutlich: Untersuchungsteilnehmer, denen die Unterstützung gefehlt hat, wiesen in den Gruppen 2.2 und 3.1 sowie in der Gesamtgruppe eine geringere Lebenszufriedenheit auf, ebenso eine negativere Einstellung zum Gastland in den Gruppen 2.1 und 2.2 sowie im Gesamtwert. Als hilfreich empfundene Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten dagegen führte in beiden Stichproben zu einer positiveren Einstellung im Gastland in den Gruppen 2.1 und 2.2 sowie im Gastland.

Auch für die private Betreuung kann dementsprechend festgehalten werden, dass sie einen Beitrag für das Wohlbefinden im Gastland und vor allem an die langfristige Bindung des Expatriates an die entsendende Organisation leisten kann.

Rückkehr

Für die Maßnahmen zur Rückkehr konnten kaum Einflüsse auf die Lebenszufriedenheit bzw. das Commitment ermittelt werden, da vor allem im privaten Bereich keine Unterstützung angeboten wurde und die angestrebten Vergleiche deshalb nicht durchgeführt werden konnten. Im Zusammenhang mit dem Commitment zeigte sich, dass die Teilnehmer des Profit-Bereichs, deren Wissen genutzt wurde und die bei der Weitergabe des Wissens sowie beim Aufbau eines neuen Netzwerks unterstützt wurden, höhere Werte aufwiesen als ihre Kollegen, die nicht unterstützt wurden. Hier wird deutlich, dass die entsendende Organisation dadurch, dass sie Interesse an den Handlungen ihrer Mitarbeiter zeigt und durch die Bereitschaft, das vorhandene Wissen zu nutzen, das Commitment der Expatriates steigern kann.

Dass der Effekt nur im Profit-Bereich aufzufinden ist, kann möglicherweise auf die besondere Situation der Non-Profit-Organisationen zurückgeführt werden, derzufolge die Expatriates nur selten über die Entsendung hinaus an die entsendende Organisation gebunden sind.

Gesamtzufriedenheit mit der Entsendung

Auch die Gesamtzufriedenheit mit der Vorbereitung und der Betreuung erwies sich als relevant für das Commitment: Im Non-Profit-Bereich korrelierte die Zufriedenheit mit der Vorbereitung nur in Gruppe 3.1 nicht signifikant mit dem Commitment; die Zufriedenheit mit der Betreuung führte nur in Gruppe 3.2 zu keinem statistisch bedeutsamen Effekt. Die Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie die entsprechenden Korrelationen im Profit-Bereich wiesen darüber hinaus vereinzelte, meist hypothesenkonforme Zusammenhänge auf, die insgesamt nahe legen, die Zufriedenheit der Expatriates bei der Gestaltung der Maßnahmen nicht außer Acht zu lassen und möglicherweise vor allem auf die individuelle Anpassung der Maßnahmen an den Bedarf der Expatriates zu achten.

Gestaltung der Entsendung

Diskutiert werden neben der direkten Ausgestaltung verschiedener Maßnahmen der Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr darüber hinaus auch andere Aspekte, die eher die Gestaltung der Entsendung insgesamt betreffen.

Als besonders relevant für die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit erwies sich in diesem Zusammenhang die Gestaltung der Arbeitsaufgabe: Klare Kompetenzrichtlinien und klare Angaben zur Arbeitsaufgabe korrelierten im Non-Profit-Bereich nahezu durchgängig signifikant mit der Arbeitszufriedenheit (nur in Gruppe 3.2 zeigten sich keine bedeutsamen Ergebnisse); das gleiche Muster zeigte sich zur Klarheit der Arbeitsaufgabe im Profit-Bereich. Auch die Korrelationen mit der Lebenszufriedenheit und dem Commitment stützen insgesamt die Bedeutung solcher Vorgaben durch die entsendende Organisation. In Anbetracht des von Hieronymi et al. (2003) sowie Wirth (1992) berichteten Bedürfnisses nach einer herausfordernden Aufgabe, bei der man sich außerhalb der Vorgaben der Organisation bewegen kann, verwundert diese hohe Bedeutung klar formulierter Aufgaben und Richtlinien. Möglicherweise müssen sich die entsendende Organisation und der Expatriate auf ein Mindestmaß an Vorgaben einigen, um beide Seiten zufrieden zu stellen. Solche Vorgaben würden auch die von Schneider et al. (2003) beschriebenen Defizite bei der Nutzung des im Ausland erworbenen Wissens erleichtern, da so bereits im Vorhinein deutlicher definiert würde, welche Aufgaben der Expatriates im Einzelnen übernimmt und welche Kompetenzen damit verbunden sind.

Für die Ausprägung der Erfolgsindikatoren erwies sich darüber hinaus die langfristige Einsatzplanung als relevant. Im Non-Profit-Bereich korrelierte vor allem die Arbeitszufriedenheit mit der langfristigen Planung (Gruppen 1.1 bis 3.1), im Profit-Bereich wies die Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung zu fast allen Entsendungszeitpunkten (nur nicht in Gruppe 3.2) positive Korrelationen mit dem Commitment auf. Möglicherweise haben die beiden Gruppen unterschiedliche Aspekte der langfristigen Planung in den Vordergrund gestellt: Während die Mitarbeiter im Profit-Bereich mit der langfristigen Einsatzplanung vor allem die eigene Weiterbeschäftigung nach der Entsendung verbunden haben, stand für die Entwicklungshelfer womöglich eher das langfristige Engagement in der Region im Vordergrund, so dass sie ihre Arbeit insgesamt als sinnvoller betrachteten und mit den Arbeitsbedingungen zufriedener waren.

Die Zufriedenheit mit der Transparenz der Entsendungsrichtlinien sowie dem Entgelt während der Entsendung korrelierte im Non-Profit-Bereich zu einigen Zeitpunkten jeweils mit der Lebens- und Arbeitszufriedenheit sowie mit dem Commitment. Im Profit-Bereich fanden sich neben einem signifikanten Wert im Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit, nur für das Commitment erwähnenswerte Korrelationen mit der Bezahlung: In den Gruppen 1.1, 2.1 und 2.2 sowie im Gesamtwert zeigten sich signifikante Zusammenhänge. Auch hier

bietet sich der entsendenden Organisation eine Möglichkeit, die Bindung der Mitarbeiter zu erhöhen. Selbst wenn sich zunächst durch ein höheres Gehalt Mehrbelastungen ergeben, scheint es sich in Anbetracht eines möglichen Verlustes des Mitarbeiters und der damit verbundenen Kosten (z.B. Macharzina & Wolf, 1996; Schneider et al., 2003; Stahl, 1998) zu lohnen, bei der Ermittlung des Gehalts großzügig zu sein.

Die Position des Expatriates während des Auslandsaufenthaltes im Verhältnis zu seiner vorherigen Position hat nur in Gruppe 2.1 signifikanten Einfluss auf die Ausprägung der Lebenszufriedenheit, der Arbeitszufriedenheit und des Commitments; vor der Entsendung und gegen Ende können keine signifikanten Zusammenhänge aufgefunden werden. Dies widerspricht dem in der Literatur klar geäußerten Motiv, der Entsendung u.a. darum zuzustimmen, weil damit eine höhere Position im Ausland, vor allem aber auch nach der Rückkehr angestrebt wird (Bittner & Reisch, 1996; Hieronymi et al., 2003).

Die kulturelle Sensibilität im Auftreten der entsendenden Organisation korrelierte im Profit-Bereich nur in Gruppe 1.2 unmittelbar nach Beginn des Auslandsaufenthaltes positiv mit der Lebenszufriedenheit sowie dem Commitment. Im Non-Profit-Bereich finden sich etwas stärkere Zusammenhänge: Positive Korrelationen traten für die Gruppen 1.2 und 2.1 sowie im Gesamtwert mit dem Commitment auf. Entwicklungshelfer scheinen sich demzufolge verstärkt an die entsendende Organisation zu binden, wenn diese sich bemüht, den Anforderungen des Gastlandes und der einheimischen Bevölkerung zu entsprechen und die örtlichen Gegebenheiten bei der Planung und Durchführung der Kontakte berücksichtigt.

Ebenso wichtig für das Commitment scheinen das Vertrauen in die entsendende Organisation zu sein sowie die Wertschätzung, die dem Expatriate von der entsendenden Organisation entgegen gebracht wird. Beide Konstrukte wiesen im Profit- und Non-Profit-Bereich in fast allen Gruppen signifikante Korrelationen mit dem Commitment auf. Auch hier kann die entsendende Organisation durch transparentes Handeln, Einbeziehung in die Kommunikation und Interesse für die Schwierigkeiten der Mitarbeiter (Heimovics, 1984; Neubauer, 1991b) die Bindung der Expatriates erhöhen und sowohl Entsendungsabbrüche als auch Enttäuschungen nach der Rückkehr vermeiden. Wie schon Guzzo, Noonan und Elron (1994) berichtet haben, scheint als ausschlaggebend für die Entwicklung des (organisationalen) Commitments die wahrgenommene Unterstützung durch die entsendende Organisation zu sein.

Das Ausmaß der wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland korrelierte vor allem im Profit-Bereich in vielen Gruppen negativ mit der Lebenszufriedenheit und der Einstellung zum Gastland: Je größer der Unterschied eingeschätzt wurde, desto geringer die Lebenszufriedenheit und desto negativer die Einstellung zum Gastland. Auch im Non-Profit-Bereich zeigten sich signifikante Korrelationen, die allerdings weniger eindeutig ausfielen. Dennoch kann der Unterschiedlichkeit zwischen Gast- und Heimatland Bedeutung für den Verlauf des Aufenthaltes beigemessen werden, was angesichts folgender Aussage von Aycan über das Verhalten von Expatriates (1997, S. 22) nicht erstaunlich ist: „the first thing they are likely to do is to examine the extent to which the new culture is similar to their own culture.“

Interessant ist, dass die Expatriates aus dem Profit-Bereich, die sich naturgemäß eher in angenehmeren Gegenden aufhalten als Entwicklungshelfer, auch in der hier verwendeten Operationalisierung der Lebenszufriedenheit, die sich stark an der Lebensqualität orientiert, diese mehr durch die Unterschiedlichkeit der Bedingungen beeinträchtigt sahen als Entwicklungshelfer. Vermutlich setzten sich die Untersuchungsteilnehmer aus dem Non-Profit-Bereich schon vor dem Aufenthalt verstärkt mit den Bedingungen vor Ort auseinander und hatten geringere Erwartungen an die Ausstattung der Räumlichkeiten. Vor allem die konstanten Korrelationen mit der Einstellung zum Gastland im Profit-Bereich legen für die entsendenden Organisationen nahe, die Entsendungskandidaten bereits vor Antritt der Entsendung verstärkt über die Bedingungen im Gastland aufzuklären. Van Vianen, de Pater, Kristof-Brown und Johnson (2004) berichteten, dass die Anpassung an das Gastland mehr von eher oberflächlich ersichtlichen Unterschieden (Küche, Klima, Wohnumgebungen) zwischen Heimat- und Gastland als von Unterschieden in Werten oder Überzeugungen determiniert wurde. Inwieweit solche Unterschiedlichkeiten zwischen Einsatzländern von Expatriates in der Wirtschaft oder in Entwicklungsländern ausgeprägt sind, ist nicht ohne weiteres ersichtlich und vermutlich auch nicht einheitlich zuzuordnen (Entwicklungsländer vs. Wirtschaftspartner). Palthe (2004) schreibt, dass vor allem die Unsicherheit darüber, welches Verhalten bei der Arbeit und im privaten Bereich angemessen ist, mit steigenden Unterschieden zwischen beiden Kulturen zunimmt. Womöglich erklärt auch dies die intensivere Bedeutung kultureller Unterschiede für die Teilnehmer aus dem Profit-Bereich, in dem möglicherweise ein höherer Leistungsdruck besteht.

Kontakte im Gastland

Diskutiert wird von verschiedenen Autoren die Bedeutung der sozialen Unterstützung im Gastland (Fisher, 1985; Mendenhall & Oddou, 1986; Wengert, 2005), und auch laut Ruben und Kealey (1979) gehört die soziale Einbindung ins Gastland zu den Faktoren des Entsendungserfolgs. Die hier ermittelten Ergebnisse konnten für die Lebens- und Arbeitszufriedenheit der Expatriates nur vereinzelt signifikante Zusammenhänge mit der Anzahl der beruflichen und privaten Kontakte sowie der Qualität der Kontakte aufweisen. Die Einstellung zum Gastland korrelierte in den Gesamtwerten sowie in Gruppe 3.1 negativ mit der Anzahl der beruflichen und privaten Kontakte: Je weniger Kontakte die Teilnehmer hatten, desto positiver ihre Einstellung zum Gastland. Dies widerspricht direkt den Annahmen von Ruben und Kealey. Im Profit-Bereich zeigten sich signifikante Korrelationen zwischen der Anzahl der privaten Kontakte und der Lebenszufriedenheit in Gruppe 2.1 sowie im Gesamtwert und zwischen der Qualität der Kontakte und der Lebenszufriedenheit in Gruppe 2.2 und im Gesamtwert. Die Qualität korrelierte zudem in Gruppe 2.1 und ebenfalls im Gesamtwert mit der Einstellung zum Gastland. Insgesamt kann die Bedeutung der sozialen Einbindung ins Gastland nicht bestätigt werden; vielleicht spielen aber für die Lebens- und Arbeitszufriedenheit die Kontakte zu anderen Ausländern oder Angehörigen der eigenen Kultur eine größere Rolle (Bochner, McLeod & Lin, 1977).

Abschließend kann festgehalten werden, dass eine Reihe von Hinweisen für die Gestaltung des Entsendungsprozesses gewonnen werden konnten. Als wichtigstes Ergebnis gilt, dass sich viele der in der internationalen Literatur diskutierten Merkmale des Entsendungsprozesses (z.B. Beteiligung der Familie, Beziehungen zu Gastlandangehörigen, Beherrschen der Sprache, Ausprägung verschiedener Persönlichkeitseigenschaften) als nicht relevant für die hier definierten Indikatoren des Entsendungserfolgs erwiesen und damit insgesamt nahe legen, die Maßnahmen rund um den Auslandsentsendungsprozess zu überdenken. Für den positiven Verlauf des Auslandsaufenthaltes erwies sich die klare Gestaltung der Arbeitsaufgaben als wichtig, darüber hinaus wirken die Maßnahmen vorwiegend auf das Commitment der Expatriates.

Möglicherweise geht diese Abweichung von den bisherigen Untersuchungen auf die angewendete Methode zurück: Durch die Ermittlung von Mittelwertunterschieden werden möglicherweise signifikante Zusammenhänge auf individueller Ebene verdeckt - schließlich können die geprüften Zusammenhänge zwischen Vorbereitungs-, Betreuungs- und Rückkehrmaßnahmen und z.B. der Lebensausprägung für jeden Expatriate anders ausfallen.

Darüber hinaus könnte die Kontrolle von zusätzlichen Variablen wie z.B. Auslandserfahrungen oder Sprachfähigkeit mehr signifikante Effekte zu Tage bringen. Nicht geprüft wurde zudem die Bedeutung, die z.B. die Sozialisation in die aufnehmende Organisation auf die Ausprägung des Entsendungserfolgs hat, der neuere Untersuchungen ähnlich große Bedeutung beimessen wie dem Wohlbefinden der Familie (Lueke & Svynatek, 2000; Palthe, 2004). Caligiuri (2000b) zufolge bestimmt darüber hinaus die Ausprägung der Expatriates auf den Dimensionen *Extraversion*, *Agreeableness* und *Emotional Stability* die als Erfolgsindikator erhobene Bereitschaft, den Auslandsaufenthalt zu beenden.

Offen ist weiterhin, wie weiter oben schon beschrieben, inwieweit die Lebens- und Arbeitszufriedenheit, das Commitment und die Einstellung zum Gastland wirklich geeignet sind, den Erfolg einer Entsendung widerzuspiegeln. Abgeleitet wurden die Kriterien aus der Literatur; zudem ist ihre Augenscheinvalidität ein überzeugendes Merkmal. Allerdings korrelierten die Variablen untereinander nicht systematisch und wiesen auch keinen statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Selbsteinschätzung des Entsendungserfolgs auf.

Um weitere Aussagen über die Eignung der Maßnahmen aus den verschiedenen Phasen des Entsendungsprozesses treffen zu können, scheint es sinnvoll, ähnliche Untersuchungen durchzuführen, in denen aber der Zusammenhang mit anderen Erfolgsindikatoren geprüft wird; möglicherweise ist auch der Einsatz einer subjektiveren Messung der Lebenszufriedenheit zielführender. Gegebenenfalls müssen auch homogenere Stichproben rekrutiert werden, bevor Zusammenhänge geprüft werden können.

Darüber hinaus kann auch ein Deckeneffekt die Ergebnisse der Untersuchung beeinflusst haben (Mikula, 1996). Die Lebens- und Arbeitszufriedenheit sowie die Einstellung zum Gastland wiesen insgesamt recht hohe Ausprägungen auf, so dass die Einflüsse verschiedener Maßnahmen sich möglicherweise nicht bemerkbar machen konnten, da kaum höhere Ausprägungen zustande kommen können. Einflüsse verschiedener Maßnahmen sind dann nicht nachzuweisen.

Zudem können auch die Zeitpunkte, an denen die Betrachtung stattgefunden hat, falsch gewählt worden sein. Selmer (1999) beispielsweise zufolge nimmt die Lebenszufriedenheit der Expatriates innerhalb der ersten *Tage* nach Beginn der Entsendung stark ab, so dass für eine Messung möglicherweise ein engerer Zeitrahmen angebracht wäre. Ließe sich allerdings mit einem interkulturellen Training lediglich ein so zeitlich begrenzter Einbruch der

Lebenszufriedenheit abfedern, steht in Frage, ob sich dann der finanzielle Aufwand, ein solches Training zu veranstalten, überhaupt lohnt.

Schließlich lässt sich noch überlegen, ob die fehlenden Effekte der Maßnahmen zur Begleitung der Rückkehr, neben der geringen Stichprobengröße vor allem in Gruppe 3.2, auf die stark divergierenden Situationen der Untersuchungsteilnehmer vor und nach der Rückkehr ins Gastland zurückzuführen sind. Auch innerhalb des Non-Profit-Bereichs gab es Teilnehmer, die ihren Beruf nur für einen begrenzten Zeitraum verlassen haben, andere (z.B. die Teilnehmer des Heinz Nixdorf Programms oder die Stipendiaten des Nachwuchsprogramms des DED) waren möglicherweise noch nicht in den Beruf eingestiegen und sahen nicht die Notwendigkeit eines möglichst nahtlosen beruflichen Übergangs nach dem Ende des Auslandsaufenthaltes.

Kritisch anzumerken ist zum Untersuchungsdesign, dass sich die erhobenen Daten aufgrund ihrer unterschiedlichen Ausprägung zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten nur schlecht interpretieren ließen. Wie weiter oben beschrieben, wurden die Hypothesen zum Zusammenhang zwischen der Ausprägung der Arbeitszufriedenheit und der Zufriedenheit mit der Klarheit der Aufgabenbeschreibung und der Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien abgelehnt, da sich nicht zu *allen* Zeitpunkten eine signifikante Korrelation zeigte. Aber reicht es nicht aus, die Bedeutung dieser Variablen für die Arbeitszufriedenheit nachzuweisen, wenn sechs der sieben betrachteten Zeitpunkte Hinweise auf statistisch bedeutsame Zusammenhänge ergeben? An diesem Beispiel sei auf die Problematik hingewiesen, Grenzen für die Anzahl der erforderlichen signifikanten Zusammenhänge zu finden: Was bedeutet der fehlende signifikante Wert? Wie viele Zusammenhänge müssen sich als signifikant erweisen?

8.2 Die Entwicklung von Kompetenzen, Eigenschaften und Soft Skills

Ein zweiter Schwerpunkt der vorliegenden Untersuchung liegt auf der Evaluation des gesamten Auslandsaufenthaltes. Geprüft wurde, inwieweit der Aufenthalt (und letztlich alle in seinem Verlauf ergriffenen Maßnahmen, geknüpften Kontakte usw.) dazu beitragen kann, die von Expatriates und entsendender Organisation erwarteten Veränderungen von Soft Skills, Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen anzustoßen. Eine Studie von Delfs, Heidemann und Steckhan (2007) verdeutlicht, dass die meisten entsendenden Organisationen keine genauen Vorstellungen über die Art der Entwicklung ihrer Mitarbeiter haben. Auch Schneider et al. (2003) berichten von nur wenig differenzierten Erwartungen der von ihnen befragten Unternehmen. Die Arbeit außerhalb des eigenen Landes wird meist allgemein mit

der Entwicklung von Fähigkeiten verbunden (NFTC et al., 2002), ohne genau zu definieren, *was* konkret dazu beiträgt, *welche* Veränderungen zu induzieren (Glanz, 2003). Eine von Heidemann et al. (2005) veröffentlichte Studie konnte aufdecken, dass Rückkehrer im Vergleich zu Entsendungskandidaten kaum veränderte Ausprägungen im Hinblick auf unterschiedlichste Persönlichkeitseigenschaften aufwiesen, in vielen Fällen selbst aber Veränderungen ihrer Eigenschaften durch den Auslandsaufenthalt erwarteten. Forschungen zu Veränderungen amerikanischer Studenten im Ausland ergeben dagegen Hinweise auf vielfältige Veränderungen (Carlson & Widaman, 1988; Carsello & Creaser, 1976; Kitsantas, 2004; Martin, Bradford & Rohrlich, 1995; McGuigan, 1958; Sell, 1983; Zorn, 1996). Die Gegensätzlichkeit der Befunde lässt sich eventuell mit einem Methodeneffekt erklären, wurden doch die Untersuchungen mit Studierenden meist mit qualitativen Methoden durchgeführt. Möglicherweise spielen auch das Alter der Untersuchungsteilnehmer oder die bisherigen Auslandserfahrungen eine Rolle.

Die vorliegende Studie prüfte anhand längsschnittlich erhobener Variablen innerhalb der verschiedenen drei Gruppen, die an der Untersuchung beteiligt waren, ob zwischen dem *ersten* und dem *zweiten* Messzeitpunkt Unterschiede in der mittleren Ausprägung der Teilnehmer feststellbar waren. Angenommen wurde, dass sich die Ausprägungen auf den Dimensionen globale, gesellschaftliche und organisationale Kompetenz, interkulturelle Kompetenz, Belastbarkeit, Flexibilität, Lernbereitschaft, Engagement, Organisationstalent, Verhaltens- und Entscheidungssicherheit, emotionale Stabilität und soziale Kompetenz mit Fortschreiten des Auslandsaufenthaltes in allen Gruppen signifikant steigern würde. Eine solche Entwicklung konnte aber nur in Einzelfällen nachgewiesen werden.

In Anlehnung an die Konzepte des Kulturschocks wurde zudem erwartet, dass die Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen und die soziale Unterstützung in Gruppe 1 abnehmen, sich anschließend (Gruppe 2 und 3) aber signifikant steigern würden. Für die wahrgenommene Unterschiedlichkeit im Gastland sowie die erlebten Schwierigkeiten im Gastland wurde schließlich postuliert, dass ihre Ausprägung in Gruppe 1 ansteigen und in den Gruppen 2 und 3 keine weiteren Veränderungen erfahren würde, schließlich wird nach Wittenhagen (2003) oft unterschätzt, wie stark ein Auslandseinsatz in das persönliche Wohlbefinden eines Menschen eingreifen kann. Auch diese Hypothesen mussten abgelehnt werden. Hinsichtlich der Schwierigkeiten im Gastland ließ sich im Gegenteil beobachten, dass die Untersuchungsteilnehmer in Gruppe 1 zum zweiten Befragungszeitpunkt (wenn sie sich bereits im Gastland aufhielten) weniger Schwierigkeiten erlebten, als sie zum ersten

Befragungszeitpunkt (vor Beginn des Auslandsaufenthaltes) erwartet hatten. Weitere Effekte zeigten sich nicht. Entgegen dieser Befunde beschreibt Ying (2005), dass die von taiwanesischen Studierenden erlebten Belastungen (Heimweh, Schwierigkeiten beim Studium, kulturelle Differenz oder soziale Isolation) zu Beginn des Auslandsaufenthaltes hoch ausgeprägt waren, sich aber im Verlauf des Studiums recht schnell kontinuierlich verringerten. Die in der vorliegenden Studie betrachteten Schwierigkeiten wurden von Beschreibungen der Unternehmensumwelt abgeleitet und befassen sich nicht direkt mit der eigenen Befinden, was die Abweichung der Ergebnisse möglicherweise erklärt. Eventuell weisen solche Schwierigkeiten z.B. mit den kulturell bedingten Besonderheiten der Gastlandangehörigen über den gesamten Zeitraum eine höhere Konstanz auf.

Darüber hinaus erwiesen sich die wenigen signifikanten Unterschiede insgesamt als nicht einheitlich. In Gruppe 1 verringerte sich die Verhaltens- und Entscheidungssicherheit der Untersuchungsteilnehmer: Einmal im Gastland angekommen, waren sich die Expatriates ihres Verhaltens sicherer als kurz vor der Ausreise. Dies kann möglicherweise dadurch bedingt sein, dass die Untersuchungsteilnehmer sich vor dem Auslandseinsatz sehr viele Gedanken über mögliche kulturelle, länderspezifische Unterschiede machten, die sich dann zu Beginn des Auslandsaufenthaltes als weniger dramatisch erwiesen. Auch das Ausmaß der erwarteten bzw. erlebten Schwierigkeiten verringerte sich in dieser Gruppe. Dagegen findet sich aber eine Steigerung in der Unsicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1, die gegen eine solche Interpretation spricht.

Direkte Selbsteinschätzungen

Ergänzend wurden in der vorliegenden Studie zu beiden Untersuchungszeitpunkten in jeder Gruppe direkte Selbsteinschätzungen erhoben: Die Teilnehmer wurden gebeten, ihre Ausprägung auf den oben beschriebenen Soft Skills, Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften zum *momentanen* Zeitpunkt auf einer Skala von 1 = *sehr gering ausgeprägt* bis 6 = *sehr stark ausgeprägt* einzuschätzen. Zusätzlich wurden die Teilnehmer zum ersten Erhebungszeitpunkt gebeten, *prospektiv* einzuschätzen, wie sie sich nach Beginn der Entsendung (Gruppe 1), im weiteren Verlauf des Auslandsaufenthaltes (Gruppe 2) bzw. nach der Rückkehr ins Heimatland (Gruppe 3) selbst einschätzen würden. Die so gewonnenen Daten wurden verwendet, um zu prüfen, ob Untersuchungsteilnehmer Veränderungen *erwarteten* (Vergleich zwischen momentanen und prospektiven Selbsteinschätzungen) und ob sie selbst solche Veränderungen auch an sich *beobachten* konnten (Vergleich der

momentanen Selbsteinschätzungen vom ersten zum zweiten Erhebungszeitpunkt). Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die meisten Teilnehmer in allen Gruppen positive Veränderungen ihrer Kompetenzen erwarteten. Angenommen werden konnte die entsprechend formulierte Hypothese aber nur zur interkulturellen Kompetenz: Hier rechneten die Untersuchungsteilnehmer in allen drei Gruppen mit signifikanten Verbesserungen ihrer Fähigkeiten. Der anschließende Vergleich der jeweils momentanen Ausprägungen zwischen dem ersten und dem zweiten Messzeitpunkt ergab, dass die Teilnehmer in Gruppe 1 lediglich ihre interkulturelle Kompetenz und die Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen als verbessert erlebten und in Gruppe 3 von einem gesteigerten Engagement berichten.

Insgesamt deuten die Ergebnisse der vorliegenden Studie auf eine hohe Stabilität der betrachteten Variablen hin: Die anhand von Auszügen aus etablierten Fragebögen gemessenen Variablen konnten keine Hinweise auf systematische Veränderungen innerhalb der Gruppen erbringen. Auch die direkten Selbsteinschätzungen erwiesen sich im Vergleich weitgehend als unverändert. Ebenso betonen die hohen Korrelationen die Stabilität der Ergebnisse. Lediglich die *Erwartungen* der Untersuchungsteilnehmer zeigten sich in hohem Maße flexibel. Leider konnten zwischen den Gruppen keine Vergleiche durchgeführt werden, da die Gruppenzusammensetzungen so unterschiedlich waren, dass eventuelle Unterschiede nicht auf die Intervention *Auslandseinsatz* zurückzuführen und insofern nicht zuverlässig interpretierbar sind.

Bei der Auslegung der Ergebnisse kann angeführt werden, dass eventuell die ausgewählten Zeitpunkte zu kurzfristig sind, um Veränderungen in den unterschiedlichen Variablen real ausbilden zu können - in den Gruppen 1 und 3 sind allerdings die Kritischen Ergebnisse Ein- bzw. Ausreise eingebunden, die als Auslöser für Veränderungen diskutiert werden (Filipp, 1990; Mummendey, 1995). Geeigneter wäre möglicherweise der Vergleich mit einem Zeitpunkt weiter vor Beginn der Entsendung, da vielleicht die gedankliche Auseinandersetzung mit dem Auslandsaufenthalt schon Veränderungen bei den Untersuchungsteilnehmern auslöst. Gleichmaßen kann eine Erhebung mit größerem Abstand zum Ende des Auslandsaufenthaltes besser geeignet sein, wenn die Rückkehrer mit größerem Abstand zum Entsendungsprozess mehr Zeit hatten, sich selbst in ihrer alten Umgebung zu erleben und Veränderungen möglicherweise besser realisieren können. Gollwitzer, Bayer, Scherer und Seifert (2003) beispielsweise gehen davon aus, dass Menschen sich in unterschiedlichen Umgebungen auch unterschiedlich wahrnehmen. Auch Ward, Bochner und Furnham (2001) berichten, dass Immigranten ihre soziale Identität

kontinuierlich an die neuen Erkenntnisse anpassen und sich dabei sowohl an der Teilnahme an der Gastlandgesellschaft als auch an der Beteiligung an der Ausländergemeinschaft sowie der eigenen Herkunft orientieren. Ob sich die Befunde zu Immigranten allerdings auf Expatriates übertragen lassen, kann diskutiert werden, da Immigranten sich vermutlich längere Zeit im Gastland aufhalten werden und so einem stärkeren Anpassungsdruck ausgesetzt sind als Expatriates, deren Aufenthaltsdauer von vorneherein begrenzt ist (Dowling & Schuler, 1991). Allerdings beschreiben Bochner, McLeod und Lin (1977) vergleichbare Bedeutungen der verschiedenen sozialen Gruppen (Einheimische, andere Ausländer, Angehörige der eigenen Kultur) für das Wohlbefinden im Gastland schon bei Studierenden im Ausland.

In ihrer Veröffentlichung zum Verlauf der kulturellen Anpassung in Gastländern äußern Padilla und Perez (2003) die Ansicht, dass die bisherigen Modelle der Akkulturation zu statisch formuliert sind und fälschlicherweise von der Annahme ausgehen, dass es sich bei der Anpassung um einen einheitlichen und immer progredienten Prozess handelt. Zudem kritisieren sie die Methode der Selbsteinschätzung als Zugang zum Anpassungsgrad. Demzufolge sind Konzepte, die von einer kontinuierlichen Steigerung der interkulturellen Kompetenz, der Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen oder der Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in der neuen Umgebung ausgehen, möglicherweise falsch gewählt, zumal auch in der vorliegenden Arbeit bei der Erfassung der interkulturellen Kompetenz ein Fragebogen verwendet wurde, der von einer fortschreitenden Entwicklung der Fähigkeit ausgeht.

Eine andere Möglichkeit zur Erklärung der fehlenden Effekte kann in der Auswahl der betrachteten Variablen liegen - denkbar ist, dass die Zusammenstellung der Konstrukte nicht die richtige war, Veränderungen sich stattdessen auf ganz anderen Variablen abbilden. Gegebenenfalls wäre auch eine Fokussierung auf konkretere Fähigkeiten notwendig; allerdings müssten dann auch andere Erhebungsmethoden gewählt werden, da kaum Instrumente zur Selbsteinschätzung fachlicher Fähigkeiten zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus kann die Auswahl der eingesetzten Fragebögen, die teilweise darauf angelegt sind, stabile Persönlichkeitseigenschaften zu messen, die Abbildung von Veränderungen erschwert haben. Gleichmaßen können durch die Auswahl nur begrenzter Items und ihrer Zusammenstellung wichtige Aspekte der ursprünglichen Skalen vernachlässigt worden sein. Grundsätzlich wäre zudem anzustreben, einen echten Längsschnitt durchzuführen, bei dem eine große, möglichst homogene Gruppe von Personen, die in ein Land entsendet wird, zu verschiedenen Zeitpunkten befragt wird.

Die hier beschriebenen methodischen Einschränkungen waren auch zu Beginn der Erhebung bekannt, wurden aber in Kauf genommen, um die Untersuchung überhaupt durchführen zu können, zumal, wie Ying (2005) betont, nur wenige Studien zur Erfassung der Belastungen im Ausland überhaupt einen längsschnittlichen Ansatz verfolgen. Bei der Gewinnung der Stichprobe erwies es sich als schwierig, ausreichend Teilnehmer zur Bearbeitung eines derart langen Fragebogens zu bewegen. Einen noch längeren Fragebogen häufiger auszufüllen, scheint ohne eine dringende Bitte oder gar Anweisung der entsendenden Organisation nicht möglich.

Ob aber tatsächlich Änderungen in den Soft Skills, Kompetenzen und Eigenschaften auftreten, kann zudem von den Expatriates selber nicht unbedingt beurteilt werden. Ergänzend wäre hilfreich, auch Urteile von Kollegen, Vorgesetzten oder Partnern einzuholen, um ein umfassenderes Bild zur Persönlichkeit der Expatriates zu bekommen. Fraglich ist darüber hinaus, ob es für den Erfolg eines Auslandsaufenthaltes nicht erheblicher ist, wenn jemand der *Ansicht* ist, dass er sich verändert hat und diese selbstwahrgenommene Veränderung auch nach außen demonstriert. Befunde von Suutari und Brewster (2003) stützen diese Auffassung: Ihren Ergebnissen zufolge bezeichnen viele Expatriates sich selbst auch nach der Rückkehr ins Heimatland als erfolgreich, vor allem darum, weil sie selbst ihre Erwartungen erfüllt haben und nicht unbedingt danach fragen, was die entsendende Organisation aus ihren erweiterten Kompetenzen gemacht hat und inwieweit der Auslandseinsatz zur Entwicklung ihrer Karriere beigetragen hat. Auch von Bonin (2005) verweist darauf, dass es vor allem für *zukünftige Entsendungskandidaten* schwierig ist, wenn sich Erwartungen an die Karriereentwicklung nicht erfüllen. Andererseits beschreibt Kröher (2000), dass zwei Drittel der von ihm befragten Führungskräfte über Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung klagen und nahezu jeder vierte diese Schwierigkeiten als *schwerwiegend* bzw. *demoralisierend* bezeichnet. Rückkehrer haben das Gefühl, dass die im Ausland erworbenen Potenziale versickern, anstatt in nutzbare Bahnen gelenkt zu werden. Begründet werden kann diese Untätigkeit der Unternehmen mit den Schwierigkeiten, dem durch die Entsendung entstandenen hochspezifischen Qualifikationsprofil gerecht zu werden, da die Anzahl der adäquaten Positionen begrenzt ist (IFIM, 2002).

Als Ergebnis einer Studie von Schneider et al. (2003) kann abgeleitet werden, dass die entsendenden Organisationen trotz hoher Kosten der Entsendungen nur wenig über Erfolgskontrolle nachdenken, und die Einbindung der Mitarbeiter nach der Rückkehr mangelhaft ist. Auch dies kann damit in Verbindung gebracht werden, dass die Ergebnisse der Entwicklungen ihrer Fähigkeiten mit den zur Verfügung stehenden Mitteln schwer zu fassen

sind. Als Forderung formulieren Schneider et al., die Erwartungen an den Auslandsaufenthalt seitens der Mitarbeiter, aber auch der entsendenden Organisation klar zu formulieren, um so Anhaltspunkte dafür zu liefern, welche Eigenschaften und Kompetenzen sich im Ausland überhaupt entwickeln sollen. Dies würde die Durchführung von solchen Untersuchungen erleichtern und würde für Expatriates und ihre begleitenden Partner die deutlicher machen, welchen persönlichen und fachlichen Gewinn sie durch einen Auslandsaufenthalt erzielen können.

8.3 Abschließende Bewertung

Abschließend kann festgehalten werden, dass die vorliegende Untersuchung vielfältige Ergebnisse erbracht hat, die in weiten Teilen den in der Literatur vorherrschenden Ansichten widersprechen, so dass alle formulierten Hypothesen sowohl zur Bedeutung der verschiedenen Maßnahmen im Verlauf des Entsendungsprozesses als auch zur Veränderung der Persönlichkeitseigenschaften und Soft Skills abgelehnt werden mussten. Dennoch konnten Hinweise für die Gestaltung des Entsendungsprozesses gewonnen werden, die oben ausführlicher beschrieben wurden. Entsendenden Organisationen wurden vielfältige Möglichkeiten aufgezeigt, vor allem das Commitment, aber auch die Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie die Einstellung ihrer Expatriates zum Gastland positiv zu beeinflussen. Dies geschieht vor allem darüber, dass die entsendende Organisation den Expatriates zu allen Zeitpunkten ihr Interesse an dessen Arbeit signalisiert, bei Schwierigkeiten zur Verfügung steht und darüber hinaus den Einsatz und v.a. die Aufgabe sorgfältig plant.

Empfohlen werden kann, die vorliegende Untersuchung mit anderen Erfolgsindikatoren (z.B. Abbruchtendenz oder realisierte Abbrüche) zu replizieren. Möglicherweise können auch andere Operationalisierungen oder Selbsteinschätzungen der hier definierten Indikatoren des Entsendungserfolgs hilfreichere Ergebnisse bringen. Inwiefern darüber hinaus komplexere statistische Auswertungen zusätzlichen Aufschluss geben, muss Gegenstand weiterer Analysen sein.

Für die Veränderung der beschriebenen Kompetenzen, Soft Skills und Persönlichkeitseigenschaften wird eine erneute Untersuchung mit einer homogeneren Gruppe, einem echten Längsschnitt und größeren Abständen zur Aus- bzw. Einreise vorgeschlagen - versehen mit dem Hinweis, dass eine solche Stichprobe nur sehr schwer zu rekrutieren ist. Sinnvoll scheint auch, konkretere Fähigkeiten und Fertigkeiten der Expatriates zu erfassen.

Die hier ermittelten Ergebnisse geben keinen Anlass, von einer Entwicklung der Eigenschaften der Expatriates auszugehen; zudem konnten weder für die interkulturelle Kompetenz, den Umgang mit den Gastlandangehörigen, noch die globale, organisationale oder gesellschaftliche Kompetenz (vgl. auch Kap. 6) positive Auswirkungen des Auslandsaufenthaltes festgestellt werden.

Inwieweit der vorliegende Ansatz als Methode zur Evaluation von Auslandseinsätzen bzw. der Maßnahmen des Entsendungsprozesses geeignet ist, kann nicht abschließend beurteilt werden. Grundsätzlich kann für die Durchführung weiterer Evaluationen im Zusammenhang mit verschiedenen Aspekten der Auslandsentsendung - gerade durch die Abweichung der Ergebnisse von den bisher diskutierten - ein hoher Bedarf abgeleitet werden. Auch die Betrachtung der Maßnahmen über den gesamten Entsendungsverlauf hat gezeigt, dass Evaluationen im Verlauf des Entsendungsprozesses deutlichere Anhaltspunkte zu ihrer Wirksamkeit und Gestaltung geben können und sich insofern zur Ableitung von Verbesserungsvorschlägen anbieten. Geht man davon aus, dass den hier berichteten Ergebnissen zum Trotz hohe Ausprägungen der Lebens- und Arbeitszufriedenheit, ein ausgeprägtes Commitment und eine positive Einstellung zum Gastland erstrebenswerte Ziele einer Entsendung sind, wurde deutlich, dass nur wenige der üblicherweise von den entsendenden Organisationen angebotenen Maßnahmen dazu beitragen können, deren Ausprägung zu steigern. Zunächst ist es also notwendig, festzulegen, was aus Sicht der an einem Auslandsaufenthalt beteiligten Akteure als Entsendungserfolg gilt. Die vorliegende Untersuchung hat mit der Berücksichtigung aller Phasen des Entsendungsprozesses vielleicht neue Anstöße dazu geliefert.

Denkbar ist, dass die Widersprüchlichkeit der Ergebnisse auch auf die angewendete Methode zurückzuführen ist, die im Gegensatz zu bisherigen direkten Befragungen von Expatriates (z.B. Stahl, 1998, 2002) zu ihren Wünschen und Anforderungen an die Entsendung eine indirekte Erfassung der Angemessenheit entsprechender Maßnahmen darstellt und so die persönlichen Vorstellungen davon, was man bei der Vorbereitung und Betreuung einer Entsendung verlangen kann, nicht in den Vordergrund stellt.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass die Evaluation sich als Rahmen zur Einordnung der bisherigen Befunde bewähren kann, zumal sie durch ihren methodischen Anspruch dazu beiträgt, der häufig beschriebenen Vielfalt an Operationalisierungen Einheit zu gebieten und so zu einer einheitlicheren, zielgerichteten Vorgehensweise führt.

Literaturverzeichnis

- Abe, H., & Wiseman, R.L. (1983). A cross-cultural confirmation of the dimensions of intercultural effectiveness. *International Journal of Intercultural Relations*, 7, 53-68.
- Adelman, M.A. (1988). Cross-cultural adjustment: A theoretical perspective on social support. *International Journal of Intercultural Relations*, 12, 205-232.
- Adler, N. (1997). *International dimensions of organizational behavior*. Cincinnati: South-Western College Publishing.
- Adler, N.J. (1981). Re-entry: Managing cross-cultural transitions. *Group and Organization Studies*, 6 (3), 341-356.
- Adler, N.J. (1991). *International dimensions of organizational behavior*. (2nd ed.). Boston: Kent.
- Albert, R. & Adamopoulos, J. (1980). An attributional approach to culture learning. The Culture Assimilator. In M. Hamnett & R.W. Brislin (eds.), *Research in culture learning: Language & conceptual studies* (pp.53-60). Honolulu: University Press of Hawaii.
- Alexander, A., Cronen, V.E., Kang, K., Tsou, B. & Banks, B.J. (1980). *Patterns of topic sequencing and information gain: A comparative study of relationship development in Chinese and American cultures*. Paper presented at the Speech Communication Association Annual Convention, New York.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alvarez, A.R. & Cabbil, L.M. (2001). The MELD Program: Promoting personal change and social justice through a year-long multicultural group experience. *Social Work with Groups*, 24 (1), 3-20.
- Alwin, D.F., Cohen, R.L. & Newcomb, T.M. (1991). *Political attitudes over the life span: the Bennigton women after 50 years*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Amelang, M. & Bartussek, D. (2001). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung*. (5. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Angermeyer, M., Kilian, R. & Matschinger, H. (2000). *WHOQOL-100 und WHOQOL-BREF*. Göttingen: Hogrefe.
- Antal, A.B. Stroo, I. & Willems, M. (2000). *Drawing on the knowledge of returned expatriates for organizational learning. Case studies in German multinational companies*. Schriftenreihe der Abteilung "Organisation und Technikgenese" des Forschungsschwerpunkts Technik-Arbeit-Umwelt am Wissenschaftszentrum Berlin für

Sozialforschung. [Online]. Verfügbar unter: <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2000/ii00-104.pdf> [25.03.2007].

- Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V. (2004). *Leitbild*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.ageh.de/wir/leitbild.htm> [03.05.2004].
- Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V. (2006). *Leitbild*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.ageh.de/wir/leitbild.htm> [17.10.2006].
- Arensberg, C.M. & Niehoff, A.H. (1971). *Introducing social change: A manual for community development*. (2nd ed.) Chicago: Aldine-Atherton.
- Argyle, M. (1982). Inter-cultural communication. In S. Bochner (ed.), *Cultures in contact. Studies in cross-cultural interactions* (pp.61-81). Oxford: Pergamon Press.
- Arthur, W. & Bennet, W. (1995). The international assignee: The relative importance of factors perceived to contribute to success. *Personnel Psychology*, 48, 99-114.
- Asendorpf, J.B. & Wilpers, S. (1998). Personality effects on social relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1531-1544.
- Auswärtiges Amt (2006). *Ziele und Aufgaben der Auswärtigen Kulturpolitik. Aus dem Koalitionsvertrag vom 11. November 2005, Seite 158 und Seite 132*; Stand: 31.03.2006 [Online]. Verfügbar unter: <http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Aussenpolitik/-Kulturpolitik/ZieleUndPartner/Uebersicht.html> [26.02.2007].
- Auswärtiges Amt (2007a). *Das Goethe Institut*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Aussenpolitik/Kulturpolitik/ZieleUndPartner/-Mittlerorganisationen.html> [26.02.2007].
- Auswärtiges Amt (2007b). *Die Mittlerorganisationen der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Aussenpolitik/Kulturpolitik/ZieleUndPartner/Mittlerorganisationen.html> [26.02.2007].
- Aycan, Z. (1997). Acculturation of expatriate managers: A process model of adjustment and performance. In D.M. Saunders & Z. Aycan (eds.), *New approaches to employee management, Vol. 4* (pp.1-40). Greenwich, CT: JAI Press.
- Back, K.W & Guptill, C.S. (1966). Duke semantic differential technique. *Clinical and Social Psychology*, 275-278, 299-300.
- Bäcker, R. (2002). Der Manager nach Maß? Chancen und Grenzen des Einzel-Assessments. In R. Bäcker & S. Etzel (Hrsg.), *Einzel-Assessment* (S. 10-24). Düsseldorf: Symposion Publishing GmbH.

- Bäckman, L., & Dixon, R.A. (1992). Psychological compensation: A theoretical framework. *Psychological Bulletin*, 112, 259-283.
- Baltes, P.B. & Nesselroade, J.R. (1973). The developmental analysis of individual differences on multiple measures. In J.R. Nesselroade & H.W. Reese (eds.), *Life-span development psychology: Methodological issues*. New York: Academic Press.
- Baltes, P. B., & Nesselroade, J. R. (1984). Paradigm lost and paradigm regained: Critique of Dannefer's portrayal of life-span developmental psychology. *American Sociological Review*, 49, 841-846.
- Baltes, P.B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52, 366-380.
- Balzer, L. (2005). *Wie werden Evaluationsprojekte erfolgreich?* Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Bandura, A. (1965). Influence of model's reinforcement contingencies on the acquisition of imitative responses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 589-595.
- Barker, R.G. & Wright H.F. (1971). *Midwest and its children. The psychological Ecology of an American Town*. Hamden, Connecticut: Archon Books.
- Barmeyer, C.I. & Bolten, J. (1998). *Interkulturelle Personalorganisation* (Hrsg.). Sternenfels: Verlag für Wissenschaft und Praxis.
- Barna, L.M. (1983). The stress factor in intercultural relations. In D. Landis & R.W. Brislin (eds.), *Handbook of intercultural training, Vol.2* (pp.19-49). New York: Pergamon Press.
- Batinic, B. (2001). *Fragebogenuntersuchungen im Internet*. Aachen: Shaker.
- Befus, C. (1988). A multicultural approach for culture shock experienced by sojourners. *International Journal of Intercultural Relations*, 12, 381-400.
- Bell, M.P. & Harrison, D.A. (1996). Using intra-national diversity for international assignments: A model of bicultural competence and expatriate adjustment. *Human Resource Management Review*, 6(1), 47-74.
- Belz, H. & Siegrist, M. (2000). *Kursbuch Schlüsselqualifikationen*. Freiburg i.B.: Lambertus-Verlag.
- Bergemann, N. & Sourisseaux, A. (1992). *Interkulturelles Management* (1. Aufl.). Heidelberg: Physica-Verlag.
- Bergemann, N. & Sourisseaux, A. (1996). *Interkulturelles Management* (2. Aufl.). Heidelberg: Physica-Verlag.

- Bergemann, N. (1994). Interkulturelles Management. In A. Thomas (Hrsg.), *Psychologie und multikulturelle Gesellschaft* (S. 247-250). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Berkman, L.F. & Syme, S.L. (1979). Social networks, host resistance, and mortality: A nine-year follow-up study of Alameda County residents. *American Journal of Epidemiology*, 109, 186-204.
- Bernard, H.R., Killworth, P., Kronenfeld, D. & Sailer, L. (1984). The problem of informant accuracy: The validity of retrospective data. *Annual Review of Anthropology*, 13, 495-517.
- Berry, J.W. (1980). Acculturation as varieties of adaption. In A.M. Padilla (ed.), *Acculturation: Theory, models and some new findings* (pp.9-25). Boulder, CO: Westview.
- Berry, J.W. (1985). Psychological adaption of foreign students. In R.F. Samuda & A. Wolfgang (eds.), *Intercultural counselling and assessment* (pp. 235-248). Toronto: Hogrefe.
- Berry, J.W. (1997). Immigration, acculturation and adaption. *Applied Psychology: An International Review*, 46 (1), 1-30.
- Bhawuk, D.P.S. (1998). The role of culture theory in cross-cultural training: A multimethod study of culture-specific, culture-general, and culture theory-based assimilators. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 29 (5), 630-655.
- Bhuian, S.N. & Al-Jabri, I.M. (1996). Expatriate turnover tendencies in Saudi Arabia: An empirical examination. *The International Journal of Organizational Analysis*, 4 (4), 393-407.
- Bilsky, W. & Schwartz, S.H. (1994). Values and personality. *European Journal of Personality*, 8, 163-181.
- Birdseye, M.G & Hill, J.S. (1995). Individual, organizational/work and environmental influences on expatriate turnover tendencies: An empirical study. *Journal of International Business Studies*, 26, 787-813.
- Bittner, A. & Reisch, B. (1991). *Internationale Personalentwicklung in deutschen Großunternehmen: Eine Bestandsaufnahme*. Bad Honnef: Institut für interkulturelles Management.
- Bitter, A. & Reisch, B. (1994). *Interkulturelles Personalmanagement: Internationale Personalentwicklung, Auslandsentsendungen, Interkulturelles Training*. Wiesbaden: Gabler.
- Bittner, A. & Reisch, B. (1996). *Anforderungen an Auslandsmanager: Erfolgs- und Misserfolgskfaktoren*. Bad Honnef: Institut für interkulturelles Management.

- Bittner, A. (1996). Psychologische Aspekte der Vorbereitung und des Trainings. In A. Thomas (Hrsg). *Psychologie interkulturellen Handelns*. (S. 317-340). Göttingen: Hogrefe.
- Black, J. & Gregersen, H.B. (1990). Expectations, satisfaction, and intention to leave of american expatriate managers in Japan. *International Journal of Intercultural Relations*, 14, 485 - 506.
- Black, J. & Gregersen, H.B. (1991a). Antecedents to cross-cultural adjustment for expatriates in pacific rim assignments. *Human Relations*, 44(5), 497 - 515.
- Black, J. & Gregersen, H.B. (1991b). The other half of the picture: Antecedents of spouse cross-cultural adjustment. *Journal of International Business Studies*, 22, 461-477.
- Black, J. & Gregersen, H.B. (1999). Auslandseinsätze: Was sie erfolgreich macht. *Harvard Business Manager*, 6, 103 - 111.
- Black, J. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19, 277 - 294.
- Black, J.S. (1990a). The relationship of personal characteristics with the adjustment of Japanese expatriate managers. *Management International Review*, 30, 119-134.
- Black, J. (1992). Coming home: the relationship of expatriate expectations with repatriation adjustment and job performance. *Human Relations*, 45(2), 177 - 192.
- Black, J.S., Gregersen, H., Mendenhall, M. & Stroh, L. (1999). Globalizing people through international assignments. New York: Addison-Wesley
- Black, J.S., Mendenhall, M.E. & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: an integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, 16, 291-317.
- Blake, B.F. & Heslin, R. (1983). Evaluating cross-cultural training. In D. Landis & R.W. Brislin (eds.) *Handbook of intercultural training, Vol. 1*, (pp.203-233). New York: Pergamon.
- Block, J. (1982). Assimilation, accomodation and the dynamics of personality development. *Child Development*, 53, 281-295.
- Bloom, J.R. (1982). Social support systems and cancer: a conceptual view. In J. Cohen, J.W. Cullen & L.R. Martin (eds.), *Psychological aspects of cancer* (pp.129-149). New York: Racen Press.
- Bluedorn, A.C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35, 135-153.
- Boakari, F. M. (1982). Foreign student re-entry: The case of the hurrying man. *Nafsa Newsletter, Univ. of Minn., EUA*, 33-49.

- Bochner, S. (1981). (ed.). *Die vermittelnde Person*. Boston: G.K. Hall und Co.
- Bochner, S., McLeod, B.M. & Lin, A. (1977). Friendship patterns of overseas students: a functional model. *International Journal of Psychology*, 12, 277-297.
- Boesch, E.E. (1986). Verhaltensort und Handlungsbereich. In G. Kaminski (1986). (Hrsg.), *Ordnung und Variabilität im Alltag* (S. 129 - 134). Göttingen: Hogrefe.
- Bolino, M. & Feldman, D. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889 - 911.
- Bonin von, A. (2004). Auslandsmission beendet - Job weg. *Personalmagazin*, 8, 66-68.
- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criteria domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, W.C. Borman & Associates (eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Borman, W.C. (1992). Job Behavior, Performance, and Effectiveness. In M. Dunette & L. Hough (eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3* (pp. 271-326). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Bortz, J.(1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler*. (5. Aufl.). Berlin: Springer.
- Bosch (2006). *Ihr Direkteinstieg bei Bosch*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.bosch-career.de/content/language1/html/2459.asp> [05.05.2006].
- Bosch (2007a). *Bosch in Zahlen*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.bosch.com/content/language1/html/2226.htm> [02.04.2007].
- Bosch (2007b). *Auslandsgeschäft*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.bosch.com/content/language1/html/2241.htm> [02.04.2007].
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Bradburn, N.M & Caplovitz, D. (1965). *Reports in happiness*. Chicago: Aldine.
- Brandenburger, M. (1995). Interkulturelles Management. Ein Konzept zur Entsendung von Führungskräften unter besonderer Berücksichtigung von Auswahl und Vorbereitung. Köln: Botermann & Botermann.
- Brandstädter, J. & Lerner, R.M. (1999). *Action and self-development: Theory and research through the life span*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Brandstädter, J. & Greve, W. (1994). The aging self: Stabilizing and protective processes. *Developmental Review*, 14, 52-80.
- Brandstädter, J. (1998). Action perspectives on human development. In W. Damon & R. M. Lerner (eds.), *Handbook of Child Psychology, Vol. 1: Theoretical Models of Human Development* (5th ed.) (pp. 807-863). New York: John Wiley & Sons, Inc.

- Braukmann, W. & Filipp, S.-H. (1995). Personale Kontrolle und die Bewältigung kritischer Lebensereignisse. In S.-H. Filipp (1995). (Hrsg.), *Kritische Lebensereignisse* (3. Aufl.) (S. 233-251). Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.
- Braun, H., Heidemann, K. & Steckhan, H. (2007). Kriterien zur Beurteilung des Entsendungsverlaufs: Welche Maßnahmen sollen Vorbereitung, Betreuung und Rückkehr kennzeichnen? In K. Heidemann, H. Steckhan & C. Rietz (Hrsg). *Erfolg von Auslandseinsätzen: Neue Beurteilungsansätze. Einfluss auf die Persönlichkeit und Kriterien zur Erfolgsbeurteilung* (S. 47-79). Schriftenreihe der Arbeitsgruppe „Expatriates“ am Zentrum für Evaluation und Methoden an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn. Bonn: PACE.
- Brewster, C. (1991). *The Management of Expatriates*. London: Kogan Page.
- Brief, A.P. & Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.
- Brim, O.G. (1965). Adult socialization. In J.A. Clausen (ed.), *Socialization and society* (pp. 182-186). Boston: Little Brown.
- Brislin, R. & Yoshida, T. (1994). *Awareness and knowledge as content areas for intercultural communication training*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Brislin, R.W. (1981). *Cross-cultural encounters; face-to-face interaction*. Boston: Allyn and Bacon.
- Brommer, U. (1993): *Schlüsselqualifikationen*. Stuttgart: Deutscher Sparkassenverlag.
- Brown, R. (2002). Beziehungen zwischen Gruppen. In W. Stroebe, K. Jonas & M. Hewstone (Hrsg.), *Sozialpsychologie. Eine Einführung* (4. Aufl.) (S. 537-576). Berlin: Springer.
- Bullinger, M. & Ravens-Sieberer, U. (1995). Grundlagen, Methoden und Anwendungsgebiete der Lebensqualitätsforschung bei Kindern. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 44, 391-398.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2004). *Medienhandbuch 2002*. [Online] Verfügbar unter: <http://www.bmz.de/infothek/-fachinformationen/allgefachinfo/Medienhandbuch2002.pdf> [01.07.2004]
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2007). *Welche Qualifikationen sollte man mitbringen?* [Online]. Verfügbar unter: <http://www.bmz.de/de/ministerium/beruf/arbeitsmarkt/qualifikationen.html> [14.03.07].
- Büning, H. (1991). *Robuste und adaptive Tests*. Berlin: Walter de Gruyter.

- Buol, U., von (1996). Zitiert nach: Elsner, K. (1996). Nach der Uni in die Ferne. *Berliner Zeitung*, 01.06.1996, S. 66; [Online]. Verfügbar unter: <http://www.berlinonline.de/berlinerzeitung/archiv/.bin/dump.fcgi/1996/0601/kultur/0012/> [21.11.2004].
- Burke, P.J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56, 836-849.
- Buss, D.M. (1987). Selection, evocation, and manipulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1214-1221.
- Büssing, A. & Glaser, J. (1991). Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsspielräumen und Persönlichkeitsförderung in der Arbeitstätigkeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 35(3), 122-136.
- Cairns, R.B. & Cairns, B.D. (1994). *Life lines and risks: pathways of youth in our time*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Caligiuri, P.M. (1997). Assessing expatriate Success: Beyond just “being there”. In D. M. Saunders & Z. Aycan (Eds.), *New approaches to employee management, Vol. 4* (pp.117-140). Greenwich, CT: JAI Press.
- Caligiuri, P.M. (2000a). Selecting expatriates for personality characteristics: A moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment. *Management International Review*, 40(1), 61 - 80.
- Caligiuri, P.M., Hyland, M., Joshi, A. & Bross, A.S. (1998). Testing a theoretical model for examining a relationship between family adjustment and expatriate work adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 598 - 614.
- Caligiuri, P.M., Joshi, A. & Lazarova, M. (1999). Factors influencing the adjustment of women on global assignments. *International Journal of Human Resource Management*, 10, 163-179.
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H. & Sager, C.E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt, W.C. Borman & Associates (eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cantor, N. & Fleeson, W. (1991). Life tasks and self-regulatory processes. In M. L. Maehr & P. R. Pintrich (Hrsg.), *Advances in motivation and achievement, Vol. 7* (pp. 327-369). Greenwich, CT: Jai Press.
- Cantrill, H. (1965). *The pattern of human concerns*. New Jersey: Rutgers University Press.
- Carlson, J.S. & Widaman, K.F. (1988). The effect of study abroad during college on attitudes toward other cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 12, 1-17.

- Carsello, C. & Creaser, J. (1976). How college students change during study abroad. *College Students journal*, 10(3), 276 - 278.
- Caspi, A. & Herbener, E.S. (1990). Continuity and Change: Assortative marriage and the consistency of personality in adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 250-258.
- Cattell, R.B., Saunders, D.R. & Stice, G.F. (1957). *Handbook to the Sixteen Personality Factor Questionnaire*. Champaign, Ill.: Institute of Personality and Ability Testing.
- Chan, S. & Scarritt, J.R. (2002). *Coping with globalization, cross-national patterns in domestic governance and policy performance*. London and Portland, OR: Frank Cass Press.
- Chao, G.T., Walz, M. & Gardner, D. (1992). Formal and informal mentorships: A comparison on mentoring functions and contrast with non-mentored counterparts. *Personnel Psychology*, 45, 619-636.
- Church, A. (1982). Sojourner adjustment. *Psychological Bulletin*, 91(3), 540-77.
- Churchman, A. & Mitrani, M. (1997). The role of the physical environment in culture shock. *Environment and Behavior*, 29(1), 64 - 86.
- Central Intelligence Agency (CIA, 2007). *The World Factbook: Germany*. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/gm.html#Govt> [21.03.2007].
- Clatterbuck, G.W. (1979). Attributional confidence and uncertainty in initial interactions. *Human Communication Research*, 5, 147-157.
- Clement, U. (2002). Flexibilisierung als Zielbegriff und Zauberwort in Wirtschaft und Ausbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 98(3), 383-404.
- Cleveland, H., Mangone, G.J. & Adams, J.C. (1960). *The overseas Americans*. New York: McGraw-Hill.
- Cohen, E. (1977). Expatriate communities. *Sociology*, 24(3), 5-71.
- Cohen, S. & Syme, S.L. (1985). *Social Support and Health*. Orlando: American Press.
- Cohen, S. & Taylor, L. (1977). *Ausbruchversuche - Identität und Widerstand in der modernen Lebenswelt*. Frankfurt am Main.
- Cohen, S. & Wills T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-57.
- Condon, R. & Yousef, F. (1975). *An Introduction to Intercultural Communication*. New York: Bobbs-Merrill.
- Conley, J.J. (1984a). Relation of temporal stability and cross-situational consistency in personality: Comment on the Mischel-Epstein debate. *Psychological Review*, 91, 491-496.

- Conley, J.J. (1984b). The hierarchy of consistency: A review and model of longitudinal findings on adult individual differences in intelligence, personality, and self-opinion. *Personality and Individual Differences*, 5, 11-26.
- Continental AG (2007). *Continental Corporation*. [Online]. Verfügbar unter: http://www.conti-online.com/generator/www/com/en/continental/portal/themes/-continental/facts/facts_en.html [02.04.2007].
- Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1993). Psychological research in the Baltimore Longitudinal Study of Aging. *Zeitschrift für Gerontologie*, 26, 138-141.
- Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1994). Stability and change in personality from adolescence through adulthood. In C. Halverson., G. Kohnstamm & R. Martin (eds.), *The developing structure of temperament and personality from infancy to adulthood* (pp. 139-155). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Costa, P.T., McCrae, R.R., & Arenberg, D. (1983). Recent Longitudinal Research on Personality and Aging. In K.W. Schaie (ed.), *Longitudinal Studies of Adult Psychological Development* (pp. 222-265). New York: Guilford Press.
- Coyle, W. & Shortland, S. (1992). *International Relocation*. Oxford: Butterworth, Heinemann.
- Crook, M. N. (1941). Retest correlations in neuroticism. *Journal of General Psychology*, 24,173-182.
- Cui, G. & Awa, N. (1992). Measuring intercultural effectiveness: An integrative approach. *International Journal of Intercultural Relations*, 16(3), 311-328.
- Cui, G. & van den Berg, S. (1991). Testing the Construct Validity of Intercultural Effectiveness. *International Journal of Intercultural Relations*, 15, 227-241.
- Cullen, J., Johnson, J. & Sakano, T. (2000). Success through commitment and trust: the soft side of strategic alliance management. *Journal of world business*, 35(3), 223 - 240.
- Culo, S. (2002). *Soft Skills - Stärken die nicht auf dem Papier stehen*. o.Verl.
- Dadfar, H., Moberg, C. & Törnvall, A. (1999). In search of cultural synergy in multicultural organisations. In K. Knapp (Hrsg.), *Meeting the intercultural challenge* (S. 175 - 189). Berlin: Sternenfels.
- Dakof, G.A. & Taylor, S.E. (1990). Victim's perceptions of social support: What is helpful from whom? *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 80-89.
- Danserau jr, F., Graen, G.B. & Haga, W.J. (1975). A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership in Formal Organizations. *OBHP*, 13, 46-78.

- Dawis, R.V. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota Press.
- Debrus, C. (1995). Die Vorbereitung von Mitarbeitern auf den Auslandseinsatz: Aus der Praxis der Henkel KgaA. In T.M. Kühlmann (Hrsg.), *Mitarbeiterentsendung ins Ausland: Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Wiedereingliederung* (S. 119-142). Göttingen: Hogrefe.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1990). A motivational approach to self: Integration in personality. In R.A. Dienstbier (ed.), *Perspectives on motivation: Nebraska symposium on motivation* (pp. 237-388). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Delfs, M.M., Heidemann, K. & Steckhan, H. (2007). Evaluation von Auslandsentsendungen: Wie ermitteln Unternehmen nach der Rückkehr eines Expatriates, ob der Auslandseinsatz erfolgreich war? In K. Heidemann, H. Steckhan & C. Rietz (Hrsg.), *Erfolg von Auslandseinsätzen: Neue Beurteilungsansätze. Einfluss auf die Persönlichkeit und Kriterien zur Erfolgsbeurteilung* (S. 80-96). Schriftenreihe der Arbeitsgruppe „Expatriates“ am Zentrum für Evaluation und Methoden an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn. Bonn: PACE.
- Deller, J. (1997). *Interkulturelle Eignungsdiagnostik - Zum Stand der Forschung und zur Verwendbarkeit von Persönlichkeitsskalen (dargestellt am Beispiel deutscher Vertragsangestellter mit Gastland Republik Korea)*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität der Bundeswehr Hamburg.
- Deresky, H. (1994). *International Management: Managing across borders and cultures*. HarperCollins: New York.
- Deusinger, I.M. (1986). *Die Frankfurter Selbstkonzeptskalen (FSKN)*. Göttingen, Toronto, Zürich: Hogrefe.
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGfP), (1995). *Der internationale Einsatz von Fach- und Führungskräften. Ein Ratgeber von Experten für die Praxis*. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem.
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs), (1997). *Richtlinien zur Manuskriptgestaltung*. Göttingen: Hogrefe.
- Deutscher Entwicklungsdienst (DED), (2006a). *Leitbild*. [Online]. Verfügbar unter: http://www.ded.de/cipp/ded/custom/pub/content,lang,1/oid,19/-ticket,g_u_e_s_t [17.10.2006].

- Deutscher Entwicklungsdienst (DED), (2006b). *Rückkehr nach Deutschland*. [Online]. Verfügbar unter: http://www.ded.de/cipp/ded/custom/pub/content,lang,1/oid,234/-ticket,g_u_e_s_t/~Rueckkehr.html [17.10.2006].
- Deutscher Entwicklungsdienst (DED), (2006c). *Kurzprofil*. [Online]. Verfügbar unter: http://www.ded.de/cipp/ded/custom/pub/content,lang,1/oid,65/ticket,g_u_e_s_t/~Kurzprofil_DED.html#top [11.05.2006].
- Deutscher Entwicklungsdienst (DED), (2007). *Als Fachkraft im Ausland*. [Online]. Verfügbar unter: http://www.ded.de/cipp/ded/custom/pub/content,lang,1/oid,72/ticket,g_u_e_s_t/~Fachkraft_im_Ausland.html [26.02.2007].
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), (2003). *Export und Import 2003/2004. DIHK-Umfrage bei deutschen Auslandshandelskammern - Herbst 2003*. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag.
- Dietrich, A. (2000). Interkulturelle Konflikte am Arbeitsplatz. *Personalführung*, 33(5), 26 - 35.
- Dilcher, B. (1995). *Das Büro als Milieu: Der Einfluss der Lebenswelt auf Beruf und Weiterbildung*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Dinges, N.G. & Baldwin, K.D. (1996). Intercultural competence. In D. Landis & R.S. Bhagat (eds.), *Handbook of intercultural training* (pp. 106-123). Thousand Oaks: Sage.
- Djarrahzadeh, M. (1993). *Internationale Personalentwicklung: Ausländische Führungskräfte in deutschen Stammhäusern*. Wiesbaden.
- Dohrenwend, B.S. & Dohrenwend, B.P. (1974). *Stressful life events. Their nature and effects*. New York: John Wiley.
- Domsch, M. & Lichtenberger, B. (1992). Einsatz von lokalen vs. entsandten Managern in Auslandsniederlassungen. Entscheidung und Auswahl. In B.N. Kumar & M. Hausmann. (Hrsg), *Handbuch der internationalen Unternehmenstätigkeit* (S. 787-807). München: Beck.
- Donnelly, J.H. & Ivancevich, J.M. (1975). Role clarity and the salesman. *Journal of Marketing*, 39, 71-74.
- Dössel, C. (1999). *Lebenszufriedenheit unter dem Einfluss ausgewählter objektiver und subjektiver Faktoren im innerdeutschen Vergleich. Eine Längsschnittanalyse mit den Daten des SOEP*. Potsdamer Beiträge zur Sozialforschung, Nr.6, Lehrstuhl für Methoden der empirischen Sozialforschung.
- Dowling, P.J. & Schuler, R.S. (1990). *International Dimensions of Human Resource Management*. Boston, MA.: PWS-Kent.

- Dudek, S.Z. & Hall, W.B. (1991). Personality consistency: Eminent architects 25 years later. *Creativity Research Journal*, 4, 213-231.
- Dülfer, E. (1991). *Internationales Management in unterschiedlichen Kulturbereichen*. München: Oldenburg.
- Dülfer, E. (1993). *Management in fremden Kulturbereichen*. Stuttgart.
- Dülfer, E. (1995). *Internationales Management in unterschiedlichen Kulturbereichen*. (3. Aufl.). München, Wien: Oldenbourg.
- Earley, P.C. (1987). Intercultural training for managers: a comparison of documentary and interpersonal methods. *Academy of Management Journal*, 30, 685-698.
- Eder, G. (1996). Soziale Handlungskompetenz als Bedingung und Wirkung interkultureller Begegnung. In A. Thomas (Hrsg.), *Psychologie interkulturellen Handelns* (S. 411-422). Göttingen: Hogrefe.
- Edström, A. & Galbraith, J. (1977a). Alternative policies for international transfers of Managers. *Management International Review*, 17, 11 - 22.
- Edström, A. & Galbraith, J. (1977b). Transfer of managers as a coordination and control strategy in multinational organizations. *Administrative Science Quarterly*, 22, 248-263.
- Eisenberger, R., Huntington, R. & Hutchinson, S. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500 - 507.
- Endler, N.S. & Magnusson, D. (1976). Toward an interactional psychology of personality. *Psychological Bulletin*, 83, 956-974.
- Engel, U. & Hurrelmann, K. (1989). Familie und Bildungschancen. In M. Marckfeldt & R. Nave-Herz (Hrsg.), *Handbuch der Familie- und Jugendforschung, Bd.1*, Neuwied/Frankfurt: Luchterhand.
- Engelhard, J. & Hein, S. (1996). Erfolgsfaktoren des Auslandseinsatzes von Führungskräften. In K. Macharzina & J. Wolf (Hrsg.) *Handbuch internationales Führungskräfte-Management* (S. 83-111). Stuttgart: Raabe.
- Ennett, S.T. & Bauman, K.E. (1994). The contribution of influence and selection to adolescent peer group homogeneity: The case of adolescent cigarette smoking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 653-663.
- Epstein, S. (1991). Cognitive-experiential self theory: Implications for developmental psychology. In N.R. Gunnar & L.A. Sroufe (eds.), *Self processes and development: The Minnesota symposia on child development* (pp. 79-123). Hillsdale, NJ.: Erlbaum.

- Erdfelder, E. & Undorf, M. (2003). Quantitative Methoden in der Entwicklungspsychologie. In H.-H. Uslucan & A. Born (Hrsg), *Studientexte Entwicklungspsychologie* (S. 293-321). Köln: Kölner Studienverlag.
- Erdfelder, E., Rietz, C. & Rudinger, G. (1996). Methoden der Entwicklungspsychologie. In E. Erdfelder, R. Mausfeld, T. Meiser & G. Rudinger (Hrsg), *Handbuch Quantitative Methoden* (S. 539-550). Weinheim: Beltz.
- Ericson, E.H. (1950). *Childhood and Society*. New York: Norton.
- Evangelischer Entwicklungsdienst e.V. (2006). *Wir über uns*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.eed.de/de/de.eed/de.eed.eed/> [17.10.2006].
- Everett, J.E., Stenning, B.W. & Longton, P.A. (1982). Some Evidence for an International Management Culture, *Journal of Management*, 19(2), 153-162.
- Fayerweather, J. (1989). Der Begriff der internationalen Unternehmung. In K. Macharzina & M.K. Welge (Hrsg.), *Handwörterbuch Export und internationale Unternehmung* (Sp. 926-934). Stuttgart: Poeschel.
- Feichtinger, C. (1998). *Individuelle Wertorientierungen und Kulturstandards im Ausland: Theorie, Empirie und Anwendung bei der Auslandsentsendung von Managern*. Frankfurt am Main: Lang.
- Feldman, D.C. & Thomas, D.C. (1992). Expatriation, Repatriation and Domestic Relocations: An Empirical Investigation of Adjustment to New Job Assignments. *Journal of International Business Studies*, 23 (2), 271-94.
- Fernandez, E., Junquera, B. & Ordiz, M. (2003). Organizational culture in the environmental issue: A review of the literature. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(4), 634-656.
- Fiedler, F. , Mitchell, T. & Triandis, H. (1971). The Culture Assimilator: An approach to cross-cultural training. *Journal of Applied Psychology*, 55, 95-102.
- Field, D. & Millsap, R.E. (1991). Personality in advanced old age: Continuity or change? *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 46, 299-308.
- Filipp, S.H. (1990). (Hrsg.). *Kritische Lebensereignisse* (2. Aufl.). München: Psychologie Verlags Union.
- Fine, M.G. (1995). *Building Successful Multicultural Organizations: Challenges and Opportunities*. London: Quorum Books.
- Fischer, L. & Lück, H. E. (1972): Kurzskala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ). In ZUMA - Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e.V., Mannheim &

Informationszentrum Sozialwissenschaften, Bonn (Hrsg.), *Psychologie und Praxis*, 16, (S. 64-76). Bonn: Informationszentrum Sozialwissenschaften.

- Fischer, M. (2005). Möglichkeiten sozialwissenschaftlicher Surveys im Internet. Stand und Folgerungen für Online-Befragungen. *Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung*, 46, Universität Konstanz: Arbeitsgruppe Hochschulforschung. [Online]. Verfügbar unter: http://www.uni-konstanz.de/soziologie/ag-hoc/publikationen/PublikatBerichte/Heft46_OnlineBefragung.pdf [03.04.2007].
- Fisher, C.D. (1985). Social support and adjustment to work: A longitudinal study. *Management*, 11, 39-53.
- Fisher, R.A. (1918). The correlation between relatives on the supposition of Mendelian inheritance. *Trans. Roy. Soc., Edinburgh* 52, 399-433.
- Fiske, S.T. & Taylor, S.E. (1991). *Social cognition*. New York: McGraw-Hill.
- Fix, D. (1992). Nutzloses Gastspiel. *WirtschaftsWoche*, 14.02.1992, 56-57.
- Flanagan, J.C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327-358.
- Fontaine, G. (1986). Roles of social support systems in overseas relocation: Implications for intercultural trainings. *International Journal of Intercultural Relations*, 10, 361-378.
- Franke, G. H. (1997). *Effekte der computerunterstützten Anwendung bei klinisch-psychodiagnostischen Selbstbeurteilungsinventaren unter besonderer Berücksichtigung der Itemreihenfolge*. Experimentelle Studien. Essen: Universitätsklinikum
- Fried, Y. & Ferris, G.R. (1987). The validity of the job characteristics model: a review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40, 287-322.
- Fuchs, M. (1999). Europarechtliche Regelung der Arbeitsverhältnisse und der Arbeitsbeziehungen. In M. Kutschker (Hrsg.), *Perspektiven der internationalen Wirtschaft* (S. 165-202). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Furnham, A. & Bochner, S. (1986). *Culture Shock. Psychological reactions to unfamiliar environments*. New York: Methuen.
- Gabriel-Ramm, E. (1996). Soziale Unterstützung und interkulturelles Lernen. In A. Thomas (Hrsg.), *Psychologie interkulturellen Handelns* (S. 423-430). Göttingen: Hogrefe.
- Ganster, D.C., Fusilier, M.R. & Mayes, B.T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71, 102-110.
- Gaugler, E. (1989). Repatriierung von Stammhausdelegierten. In K. Macharzina & M.K. Welge (Hrsg.), *Handwörterbuch Export und internationale Unternehmung* (Sp. 1937-1951). Stuttgart: Poeschel.

- Gehring, M. (1989). *Phasen soziokultureller Reintegration. Eine empirische Untersuchung der Rückkehr in die eigene Kultur bei Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfern aus der Sicht der interkulturellen Psychologie*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Eberhard-Karls-Universität Tübingen.
- Geistmann, C. (2002). *Interkulturelle Kompetenz - eine wichtige und förderbare Fähigkeit in der internationalen Zusammenarbeit. Entwicklung eines Konzeptes zur schrittweisen Förderung interkultureller Kompetenz aufgezeigt am Beispiel der Handelspartner Frankreich und Deutschland*. Norderstedt: Books on Demand GmbH.
- Genter, D. & Stevens, A.L. (1983). *Mental Models*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Gertsen, M.C. (1990). Intercultural competence and expatriates. *International Journal of Human Resource Management*, 3, 341-362.
- Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ) (2004). *Glossar*. [Online]. Verfügbar unter:http://www.gtz.de/glossar/deutsch/frameset_reconstruct.html?http://www.gtz.de/glossar/deutsch/1_2.html [01.07.2004]
- Gibson, J.J. (1977). The theory of affordances. In R. Shaw & F. Bransford (eds.), *Perceiving, Acting, and Knowing*. Hillsdale: Erlbaum.
- Glanz, L. (2003). Expatriate stories: A Vehicle of Professional Development Abroad? *Journal of Managerial Psychology*, 18 (3), 259-274.
- Glaser, W. (1999). *Vorbereitung auf den Auslandseinsatz: Theorie, Konzept und Evaluation eines Seminars zur Entwicklung interkultureller Kompetenz*. Neuried: Ars Una.
- Glass, G.V. & Stanley, J.C. (1970). *Statistical methods in education and psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Golembiewski, R.T., Billingsley, K. & Yeager, S. (1976). Measuring change and persistency in human affairs: Types of change generated by OD designs. *Journal of Applied Behavioral Science*, 12, 133-157.
- Gollwitzer, P.M., Bayer, U., Scherer, M. & Seifert, A.E. (1999). A motivational-volitional perspective on identity development. In J. Brandstätter & R.M. Lerner (eds.), *Action and self-development: Theory and research through the lifespan* (pp. 283-314). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gooler, L.E. (1996). *Coping with work-family conflict: The role of organizational support*. Unpublished Dissertation abstract, Baruch College, City University of New York, New York.
- Gottlieb, B.H. (1981). *Social networks and social support*. Beverly Hills: Sage.

- Graen, G. & Scandura, T. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. In B.Slaw & L.L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior, Vol. 9*, (pp. 175-208.) Greenwich, Conn.: JAI Press.
- Graen, G.B. & Uhl-Bien, M. (1995). The transformation of professionals into self-managing and partially self-designing contributors: Toward a theory of leadership-making. *Journal of Management Systems, 3*, 325-339.
- Grant-Vallone, E. & Ensher, E. (2001). An examination of work and personal life conflict, organizational support and employee health among expatriates. *International Journal of Intercultural Relations, 25(3)*, 261 - 278.
- Grasse, R. (1998). Zukunftsfähige Personalpolitik muss familienfreundlicher sein. *Personalführung, 10*, 12-15.
- Gregersen, H.B. & Black, J.S. (1990). A multifaceted approach to expatriate retention in international assignments. *Group & Organization Studies, 15*, 461-485.
- Gregersen, H.B. & Black, J.S. (1996). Multiple commitments upon repatriation: The Japanese experience. *Journal of Management, 22 (2)*, 209-29.
- Gregersen, H.B. & Stroh, L.K. (1997). Coming home to the arctic cold: Antecedents to Finnish expatriate and spouse repatriation adjustment. *Personnel Psychology, 50*, 635-654.
- Gregersen, H.B., Black, J.S. & Morrison, A.J. (1998). Developing global leaders for competitive advantage. *Strategic Human Resource Development Review, 1(1)*, 77-102.
- Groß, P. (1994). *Die Integration der Familie beim Auslandseinsatz von Führungskräften - Möglichkeiten und Grenzen international tätiger Unternehmen*. Dissertation an der Hochschule St. Gallen. Hallstadt: Rosch.
- Großschädl, A. (1995). Die Auswahl von Mitarbeitern für den Auslandseinsatz: Aus der Praxis des Bereichs "Öffentliche Kommunikationsnetze" der Siemens AG. In T.M. Kühnmann (Hrsg.), *Mitarbeiterentsendung ins Ausland: Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Wiedereingliederung* (S. 73-84). Göttingen: Hogrefe.
- Grove, C. & Torbiörn, I. (1985). New conceptualization of intercultural adjustment and the goals of training. *International Journal of Intercultural Relations, 9*, 205 - 233.
- Guanipa, C., Nolte, L. & Guanipa, J. (2002). Important Considerations in the Counseling Process of Immigrant Venezuelan Families. *American Journal of Family Therapy, 30 (5)*, 427-438.
- Gudykunst, W. & Nishida, T. (1986). Attributional confidence in low- and high-context cultures. *Human Communication Research, 12*, 525 - 549.

- Gudykunst, W.B. (1983a). Similarities and differences in perceptions of initial intracultural and intercultural encounters: An exploratory investigation. *Southern Speech Journal*, 49, 49-65.
- Guilford, J.P. (1959). Traits of creativity. In H. H. Anderson (ed.), *Creativity and its cultivation* (pp. 142-161). New York: Harper.
- Gullahorn, J. & Gullahorn, J. (1963). An extension of the U-curve hypothesis. *The Journal of Social Issues*, 1962(1), 33 - 47.
- Günster, P. (1998). Der Prophet der ins Heimatland zurückkehrt: Ungehört und unbeachtet - aber teuer bezahlt. In C.I. Barmeyer & J. Bolten (Hrsg.), *Interkulturelle Personalorganisation*. Sternenfels: Verlag für Wissenschaft und Praxis.
- Guthrie, G.M. & Zektick, I.N. (1967). Predicting performance in the Peace Corps. *Journal of Social Psychology*, 71, 11-21.
- Guzzo, R.A., Noonan, K.A. & Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79, 617-626.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170. - Version: Capital Works, 2000.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Häfeli, K., Kraft, U. & Schallberger, U. (1988). *Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Eine Längsschnittstudie*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Hagedorn, N., Heidemann, K. & Rietz, C. (2004). *Erfolgskriterien von Auslandsaufenthalten: Die Relevanz ausgewählter Determinanten*. Schriftenreihe der Arbeitsgruppe „Expatriates“ am Zentrum für Evaluation und Methoden an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn. Bonn: PACE.
- Hammer, M.R. (1998). A measure of intercultural sensitivity: The Intercultural Development Inventory. In S. Fowler & M. Fowler (eds.), *The intercultural sourcebook*, Vol. 2. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Hammer, M.R., Gudykunst, W.B. & Wiseman, R. (1978). Dimensions of intercultural effectiveness: An exploratory study. *International Journal of Intercultural Relations*, 2, 383-393.
- Harris, J.G. (1973). A science of the South Pacific: Analysis of the character structure of the Peace Corps volunteer. *American Psychologist*, 28, 232-247.
- Harris, P.R. & Moran, R.T. (1991). *Managing Cultural Differences* (3rd ed). Houston: Gulf.

- Harris, P.R. (1986). Employees abroad: Maintain the corporate connection. *Personnel Journal*, 65 (8), 107-110.
- Hartmann, M. (2002). Die Spitzenmanager der internationalen Großkonzerne als Kern einer neuen „Weltklasse“? In R. Schmidt, H.-J. Gergs & M. Pohlmann (Hrsg.), *Managementsoziologie - Themen, Desiderate, Perspektiven* (S. 184-208). München: Hampp, Mering.
- Harvey, M.G. (1979). Cross-cultural awareness. In E.C. Smith & L.F. Luce (eds.), *Toward internationalism* (pp. 46-56). Rowley, MA.: Newbury House.
- Harvey, M.G. (1985). The executive family: An overlooked variable in international assignments. *Columbia Journal of World Business*, 20, 84-92.
- Harvey, M.G. (1989). Repatriation of corporate executives: An empirical study. *Journal of International Business Studies*, 20, 131-144.
- Harzing, A. (1995). The persistent myth of high expatriate failure rates. *International Journal of Human Resource Management*, 6, 457-475.
- Hauptert, B. & Schnettler, B. (1999). Culture shock: Empirical evidence supporting the W-curve hypothesis. In K. Knapp (Hrsg.). *Meeting the intercultural challenge* (S. 401 - 415). Berlin: Sternenfels.
- Hawes, F. & Kealey, D.J. (1981). An empirical study of Canadian technical assistance: Adaptation and effectiveness on overseas assignments. *International Journal of Intercultural Relations*, 5, 84-92.
- Hays, R.R. (1971). Ascribed behavior determinants of success-failure among US expatriate managers. *Journal of International Business Studies*, 2, 40-46.
- Heatherton, T. F., & Weinberger, J. L. (1994). *Can personality change?* Washington: American Psychological Association.
- Heckmann, N.J. (1992). Was spricht für und gegen einen Auslandseinsatz? *Personalwirtschaft*, 12, 17-21.
- Heenan, D.A. & Perlmutter, H.V. (1979). *Multinational Organization Development*. Reading: Addison Wesley.
- Hegarty, M. (1991). Knowledge and process in mechanical problem solving. In R.J. Sternberg & P.A. Frensch (eds.), *Complex problem solving: Principles and mechanism* (pp. 253-285). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum.
- Heidemann, K., Duckwitz, R., Esch, I., Steckhan, H. & Rietz, C. (2005). *Veränderung von Persönlichkeitseigenschaften und Schlüsselqualifikationen im Verlauf von Auslandsaufenthalten*. Schriftenreihe der Arbeitsgruppe „Expatriates“ am Zentrum für

Evaluation und Methoden an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn.
Bonn: PACE.

- Heimovics, R.D. (1984). Trust and the influence in an ambiguous group setting. *Small Group Behavior*, 15, 545-552.
- Hein, S. (1999). *Internationaler Einsatz von Führungskräften: Gestaltung - Konfiguration - Erfolg*. Wiesbaden: Gabler.
- Helson, H. (1964). *Adaption level theory*. New York: Wiley.
- Hemedinger, F. (1995). *Idealisten - Abenteurer - Weltverbesserer? Einsatzmotive, -vorbereitung und -probleme österreichischer EntwicklungshelferInnen*. Frankfurt a. M.: Brandes und Apsel.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R.O., & Capwell, D.F. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinion*. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh.
- Hieronymi, K. & Rietz, C. (2003). Expatriates und Internet: Möglichkeiten für das internationale Management. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 2, 16-19.
- Hieronymi, K. (2001). *Die Ex-Ante-Evaluation der Einsatzvorbereitung von Expatriates*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn.
- Hieronymi, K., Rietz, C., Lissner, K. & Melin, N. (2003). *Die Ermittlung von Kriterien zur Erfassung des Erfolges bei Auslandsentsendungen*. Schriftenreihe der Arbeitsgruppe „Expatriates“ am Zentrum für Evaluation und Methoden an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn. Bonn: PACE.
- Hilgard, E.R. & Bower, G.H. (1966). *Theories of learning*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Hirsch, K. (1996). Reintegration von Auslandsmitarbeitern. In N. Bergemann & A.L.J. Sourisseaux (Hrsg.), *Interkulturelles Management*, (2. Aufl.) (S. 201-228). Heidelberg: Physica-Verlag.
- Hoff, E.-H. (1992). *Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit*. Heidelberg: Roland Asanger Verlag.
- Hofstede, G. (1983). Cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, Fall, 75 - 89.
- Hofstede, G. (1993). *Interkulturelle Zusammenarbeit: Kulturen - Organisationen - Management*. Wiesbaden: Gabler.
- Holling, H. & Liepmann, D. (2004). Personalentwicklung. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (3. Aufl.). Göttingen: Hans Huber Verlag.

- Holz, D., Hieronymi, K. & Rietz, C. (2003). *Die Bewertung des Entsendungsprozesses von Expatriates durch Führungskräfte*. Schriftenreihe der Arbeitsgruppe „Expatriates“ am Zentrum für Evaluation und Methoden an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn. Bonn: PACE.
- Hom, P.W. & Griffeth, R.W. (1987). A longitudinal investigation of Mobley's (1977) theory of employee turnover. *Proceedings of American Management Association, Vol. 5* (pp. 65-69). New Orleans, LA.
- Hoopes, D.S. (1981). Intercultural communication concepts and the psychology of intercultural experience. In M.D. Pusch (ed.), *Multicultural Education: A cross-cultural training approach* (pp. 9-38) Chicago: Intercultural Press.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (1998). *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)*. Göttingen: Hogrefe.
- Howard, A., & Bray, D. (1988). *Managerial lives in transition*. New York: Guilford.
- Ickes, W., Snyder, M.S. & Garcia, S. (1997). Personality influences on the change of situations. In R. Hogan, J. Briggs & S. Johnson (eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 165-195). San Diego: Academic Press.
- Institut für interkulturelles Management (IFIM), (2002a). (Hrsg). *Als Mitausreisende im Ausland*. Rheinbreitbach: IFIM.
- Institut für Interkulturelles Management (IFIM), (2002b). *Rückkehrer als Stiefkinder?* Presseservice, 2, Deutschland. Bad Honnef: IFIM.
- Institut für Interkulturelles Management (IFIM), (2006). *Willkommen beim IFIM Institut für interkulturelles Management*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.ifim.de/> [20.04.2006].
- Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt) (2004). *Langzeitevaluation des Heinz Nixdorf Programms*. Bonn: InWEnt gGmbH.
- Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt) (2005). *VEZ - Termine 2006*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.inwent.org/v-ez/lk/termine2006.htm> [11.05.2006].
- Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt) (2006). *Heinz Nixdorf Programm zur Förderung der Asien-Pazifik-Erfahrung deutscher Nachwuchsführungskräfte*. [Online]. Verfügbar unter: http://www.inwent.org/themen_reg/themen/aussenwirtschaft/pe/-heinznixdorfprogramm/index.de.shtml [12.05.2006]

- Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt), (2005b). *Vorbereitungsstätte für EZ*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.inwent.org/vez/index.de/shtml>. [17.10.2006].
- Ivancevich, J.M. (1969). Selection of American managers for overseas assignments. *Personnel Psychology*, 48, 189-193.
- Jansen, S.A. (2000). *Mergers & Acquisitions - Unternehmensakquisitionen und -kooperationen. Eine strategische, organisatorische und kapitalmarkttheoretische Einführung* (3. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Jaros, S.J., Jermier, J.M., Koehler, J.W., & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*, 36, 951-995.
- Jessor, R., Graves, T.D., Hanson, R.C. & Jessor, S.L. (1968). *Society, personality, and deviant behavior: A study of a tri-ethnic community*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Johnson, D. (1989). The Houston parent-child development center project: Disseminating a viable program for enhancing at-risk families. *Prevention in Human Services*, 7(1), 89-108.
- Johnson, J.L., Cullen, J.B., Sakano, T. & Takenouchi, H. (1996). Setting the stage of trust and strategic integration Japanes-US cooperative alliances. *Journal of International Business Studies*, 27(5), 981 - 1004.
- Johnston, M.; Parasuraman, A.; Futrell, C.M. & Black, W.C. (1990). A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's organizational commitment during early employment. *Journal of Marketing Research*, 27, 333-344.
- Jones, C.J. & Meredith, W. (1996). Patterns of personality change across life span. *Psychology and Aging*, 11, 57-65.
- Jordan, J. & Cartwright, S. (1998). Selecting International Managers: Traits and Competencies. *Leadership and organization development journal*, 19(2), 89-96.
- Kagan, J. (1980). Perspectives on continuity. In O.G. Brim & J. Kagan (eds.), *Constancy and Change in Human Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kammel, A. & Paul, S. (1993). 'Re-Entry': Aufgabe des Personalmanagements multinationaler Unternehmen. *Personal*, 10, 450 - 454.
- Kammel, A. & Teichelmann, D. (1994). *Internationaler Personaleinsatz*. München: Oldenbourg.
- Kamoche, K. (1997). Knowledge creation and learning in international HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 8 (3), 213-25.

- Kanning, U. (2002). Soziale Kompetenz - Definition, Strukturen und Prozesse. *Zeitschrift für Psychologie*, 21(4), 154-163.
- Kapp, K.W. *Soziale Kosten der Marktwirtschaft*. Frankfurt am Main: Fischer, 1988.
- Kappelhoff, V., Heidemann, K., Völker, S. & Rietz, C. (2006). Partnerschaft und Auslandseinsatz: Beziehungsdimensionen und ihre Bedeutung für die Qualität des Auslandsaufenthalte bei Expatriates. *Zeitschrift für Personalforschung*, 4, 318-342.
- Kealey, D.J. & Ruben, B.D. (1983). Cross-cultural personnel selection: Criteria, issues and methods. In D. Landis & R.W. Brislin (Eds.), *Handbook of intercultural training* (pp. 55-175). New York: Pergamon.
- Kealey, D.J. (1989). A study of cross cultural effectiveness: Theoretical issues, practical applications. *International Journal of Intercultural Relations*, 13, 387-428.
- Kealey, D.J. (1996). The Challenge of International Personnel Selection. In D. Landis & R.W. Brislin (eds.), *Handbook of intercultural training* (2nd ed.) (pp. 81 - 105). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Kenter, M.E. (1989). Entsendung von Stammhausdelegierten. In K. Macharzina & M.K. Welge (Hrsg.), *Handwörterbuch Export und Internationale Unternehmung* (Sp.1925-1937). Stuttgart: Poeschel.
- Kienbaum, J. (1984). Personalpolitik Ausland. In P.-C. Burens (Hrsg.), *Handbuch Auslandseinsatz, Bd.1* (S.13-35). Heidelberg: Verlagsgesellschaft Recht und Wissenschaft.
- Kim, Y.Y. (1986). *Cross-cultural adaptation: A critical assessment of the field*. Chicago.
- Kim, Y.Y. (1987). Facilitating immigrant adaptation: The role of communication. In T. L. Albrecht & M. B. Adelman (eds.), *Communicating social support*. Newbury Park, CA: Sage.
- Kim, Y.Y. (1988). *Communication and cross-cultural adaptation: An Interdisciplinary approach*. Clarendon: Multilingual matters Ltd.
- Kim, Y.Y. (1995). Cross-cultural adaption: An integrative theory. In R. Wiseman (ed.), *Intercultural Communication Theory* (p.8-58). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kitsantas, A. (2004). Studying abroad: the role of college students' goal on the development of cross-cultural skills an global understanding. *College Student Journal*, 38 (3), 441-452.
- Klar, Y., Nadler, A., & Malloy, T.E. (1992). Opening to Change: Students' Informal Self-Change Endeavors. In Y. Klar & J.D. Fisher & J.M. Chinsky & A. Nadler (eds.), *Self Change* (pp. 63-83). New York: Springer.

- Knapp, K. (1996). Interpersonale und interkulturelle Kommunikation. In N. Bergemann, & A.L.J. Sourisseaux (Hrsg), *Interkulturelles Management* (S. 59-80). Heidelberg: Physica-Verlag.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality and health. An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Kogan, N. (1990). Personality and aging. In J.E. Birren & S.W. Schaie (eds.), *Handbook of the psychology of aging* (pp. 330-346). San Diego: Academic Press.
- Kohls, L.R. (1986). Foreword. In C.N. Austin (ed.), *Cross-cultural reentry: A book of readings* (S. xix-xxi). Abilene: ACU-Press.
- Kohn, M.L. & Schooler, C. (1983). *Work and Personality: An inquiry into social stratification*. Norwood, NJ: Ablex.
- Konrad, U., Hertel, G. & Behr, B. (2002). Interkulturelle Management-Trainings: Eine Bestandsaufnahme von Konzepten, Methoden und Modalitäten in Deutschland. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 33(4), 197-207.
- Kopper, E. (1993). Swiss and Germans: Similarities and differences in work-related values, attitudes and behavior. *International Journal of Intercultural Relations*, 17, 167-184.
- Kopper, E. (1996). Multicultural Workgroups and Project Teams. In N. Bergemann & A.L.J. Sourisseaux (Hrsg.), *Interkulturelles Management* (S. 229-252). Heidelberg: Physica-Verlag.
- Kotte, S., Heidemann, K., Steckhan, H. & Rietz, C. (2006). *Reintegration nach Auslandseinsätzen: Eine empirische Untersuchung zur effektiven Kommunikation im Ausland gewonnener Erfahrungen*. Schriftenreihe der Arbeitsgruppe „Expatriates“ am Zentrum für Evaluation und Methoden an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn. Bonn: PACE.
- Kotter, J.P. (1982). *The General Managers*. New York, London: Free Press.
- Kraimer, M., Wayne, S. & Jaworski, R. (2001). Sources of support and expatriate performance: The mediating role of expatriate adjustment. *Personnel Psychology*, 54(1), 71 - 99.
- Krammer, A. & Oberndorfer, C. (2001). *Einsatz danach: Die Rolle der RückkehrerInnen in der österreichischen Gesellschaft*. Servicestelle Menschenrechtsbildung.
- Krampen, G., Hense, H. & Schneider, J.F. (1992). Reliabilität und Validität von Fragebogenskalen bei Standardreihenfolge versus inhaltshomogener Blockbildung ihrer Items. *Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie*, 34, 229-248.

- Kroeber, A. & Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. Cambridge:..
- Kröher, M. (2000). Heimkehr in die Fremde. *Managermagazin*, 12, 364-374.
- Kromrey, H. (2001). Evaluation - ein vielschichtiges Konzept. Begriff und Methodik von Evaluierung und Evaluationsforschung. Empfehlungen für die Praxis. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 24(2), 105-131.
- Kruse, L. (1986) Drehbücher für Verhaltensschauplätze oder Scripts für Settings. In G. Kaminski (Hrsg.), *Ordnung und Variabilität im Alltag* (S. 135 - 153). Göttingen: Hogrefe.
- Kühlmann, T.M. & Stahl, G.K. (1995). Die Wiedereingliederung von Mitarbeitern nach einem Auslandseinsatz: Wissenschaftliche Grundlagen. In T.M. Kühlmann (Hrsg.), *Mitarbeiterentsendung ins Ausland: Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Wiedereingliederung* (S. 177-216). Göttingen: Hogrefe.
- Kühlmann, T.M. & Stahl, G.K. (1998). Diagnose interkultureller Kompetenz: Entwicklung und Evaluierung eines Assessment Centers. In C.I. Barmeyer & J. Bolten (Hrsg.) *Interkulturelle Personalorganisation* (pp. 213 - 224). Berlin: Sternenfels.
- Kühlmann, T.M. & Stahl, G.K. (2001) Problemfelder des internationalen Personaleinsatzes. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 533-558).Göttingen: Hogrefe.
- Kühlmann, T.M. (1995). *Mitarbeiterentsendung ins Ausland*. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Kühlmann, T.M. (2000). Problemfelder des internationalen Personaleinsatzes. In H. Schuler (Hrsg.), *Personalpsychologie* (S. 531-555). Stuttgart.
- Kühlmann, T.M. (2004). *Auslandseinsatz von Mitarbeitern*. Stuttgart: Hogrefe.
- Kumar, B. & Wagner, D. (1998). *Handbuch des Internationalen Personalmanagements*. München: Verlag C.H. Beck.
- Kürsat-Ahlers, E. (1996). Die Erfahrung der Migration. In H.-H. Nolte (Hrsg.), *Deutsche Migrationen*. Münster: Lit Verlag.
- Kutschker, M. & Schmid, S. (2002). *Internationales Management*. München, Wien: Oldenbourg.
- Ladwig, D. & Loose, K. (2000). Globalisierung und Auslandseinsatz: Die Hürden der Reintegration nach einem Auslandsaufenthalt in arabischen Ländern. *Zeitschrift für Personalforschung*, 14, 355 - 378.

- Landis, D., Brislin R. & Hulgus, J.F. (1985). Attributional training vs. contact in acculturative learning: A laboratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 15, 466-482.
- Landis, D., Brislin, R., Swanner, G., Tzeng, O. & Thomas, J. (1985). Some effects of acculturative: A field evaluation. *International Journal of Group tensions*, 15, 68-91.
- Lanier, A. R. (1979). Selecting and preparing personnel for overseas transfer. *Personnel Journal*, 58, 106-163.
- Lanyon, R. & Goodstein, L. (1971). *Personality Assessment*. John Wiley and Sons.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in Work Organizations*. Monterey, CA: Books Cole.
- Lee, T.W. & Mowday, R.T. (1987). Voluntary leaving an organization: an empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30, 721-743.
- Leitner, K. (1995). *Umfrage zur beruflichen und sozialen Wiedereingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern der anerkannten Entwicklungsdienste (1990 bis 1993)*. Berlin: DED-Hausdruckerei.
- Lempert, W., Hoff, E. & Lappe, L. (1990). Qualifikation, Berufsverlauf und Persönlichkeitsentwicklung - eine Längsschnittstudie des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung. *Die berufsbildende Schule*, 42, 378-387.
- Lerner, R.M., Dowling, E. & Roth, S.L. (2003). Contributions of lifespan psychology to the future elaboration of developmental systems theory. In U.M. Staudinger & U. Lindenberger (Eds.), *Understanding human development: Dialogues with lifespan psychology* (pp. 413-422). Dordrecht: Kluwer Academic.
- Levinson, D.J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41, 3-13.
- Lewin, K. (1969). *Einführung in die Topologische Psychologie*. Bern: Huber.
- Lewis, R. (1999). *When cultures collide: Managing successfully across cultures* (2nd ed.). London: Nicholas Brealey Publishing.
- Lichtenberger, B. (1992). *Interkulturelle Mitarbeiterführung. Überlegungen und Konsequenzen für das internationale Personalmanagement*. Stuttgart: Poeschel.
- Loboda, J. (2003). *Entwicklung eines Tests zur Erfassung interkultureller Handlungskompetenz (TIHK)*. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Universität Regensburg.

- Loftus, E.F. & Marburger, W. (1983). Since the eruption of Mnt. St. Helens, has anyone beaten you up? Improving the accuracy of retrospective reports with landmark events. *Memory and cognition*, 11, 114-120.
- Louis, M.R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- Lueke, S.B. & Svynatek, D.J. (2000). Organizational socialization in the host country: The missing link in reducing expatriate turnover. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8 (4), 380-400.
- Lustig, M. W. & Koester, J. (1999). *Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures*. New York: Longman.
- Lysgaard, S. (1955). Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States. *International Social Science Bulletin*, 7, 45-51.
- Marr, R. & Schmölz, A. (1989). Stellenbesetzung, internationale. In K. Macharzina. & M.K. Welge (Hrsg.), *Handwörterbuch Export und internationale Umgebung* (Sp. 1969-1980). Stuttgart: Poeschel.
- Martin, C. (2001). *Vorbereitung von Mitarbeitern auf einen Auslandseinsatz unter besonderer Betrachtung des Einsatzes von Repatriates*. Mannheim: Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis.
- Martin, C.L. (1994). The impact of topic interest on mail survey response behaviour. *Journal of the Market Research Society*, 36, 327-338.
- Martin, J., Bradford, L. & Rohrlich, B. (1995). Comparing predeparture expectations and post-sojourn reports: A longitudinal study of U.S. students abroad. *International Journal of Intercultural Relations*, 19(1), 87 - 110.
- Matiaske, W. & Mellewig, T. (2001). Arbeitszufriedenheit: quo vadis? *Die Betriebswirtschaft*, 61, 7-24
- Matiaske, W. (1999). *Job Satisfaction revisited. Zur Statik und Dynamik von Arbeitszufriedenheit*. Universität-Gesamthochschule Paderborn. Arbeitspapiere des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften, Nr.62.
- Mayring, P. (1991). Die Erfassung subjektiven Wohlbefindens. In A. Abele & P. Becker (Hrsg.), *Wohlbefinden: Theorie, Empirie, Diagnostik* (S. 51 - 70). Weinheim/München: Juventa-Verlag.
- McGeoch, J.A. (1946). *Psychology of Human Learning: An Introduction*. New York.
- McGue, M., Bacon, S. & Lykken, D.T. (1993). Personality stability and change in early adulthood: The behavioral genetic analysis. *Developmental Psychology*, 29, 96-109.

- McGuigan, F.J. (1958). Psychological changes related to intercultural experiences. *Psychological reports*, 4, 55-60.
- Megginson, L.C. (1976). The interrelationship and interaction between the cultural environment and management effectiveness. *Management International Review*, 7(6), 65-70.
- Mendenhall, M. & Oddou, G. (1985). The dimensions of expatriate acculturation: A review. *The Academy of Management Review*, 10(1), 39 - 47.
- Mendenhall, M.E., Dunbar, E. & Oddou, G.R. (1987). Expatriate selection: Training and career-pathing. A review and critique. *Human Resource Management*, 26, 331-345.
- Merkert, D. (1994). *Faktoren interkultureller Effektivität: Eine empirische Anforderungsanalyse*. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Universität Bayreuth.
- Mertens, D. (1974). Schlüsselqualifikationen. *Mitt. d. Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 7(5), 36 - 43.
- Merton, R.K. (1948). The self-fulfilling prophecy. *The Antioch Review*, 8, 193-210.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Mikula, G. (1996). Ceiling-effect. In H. Häcker & K.H. Stapf (Hrsg.), *Psychologisches Wörterbuch* (S. 126). Göttingen: Hans Huber.
- Mintzberg, H. (1980). *The nature of managerial work*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Miroshnik, V. (2002). Culture and international management: A review. *The journal of management development*, 21(7), 521-544.
- Mishra, P., Das, B., Mishra, C. & Dash, M. (1989). Work culture and organisational role behaviour. *Social science international*, 5(1), 49 - 55.
- Mobley, W.H., Horner, S.O. & Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414.
- Montada, L. (1995). Fragen, Konzepte, Perspektiven. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (3. vollst. überarb. Aufl.) (S. 1-71). Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.
- Moran, R.T. (1988). Corporations tragically waste overseas experience. *International Management*, 1, 74.
- Mortimer, J.T., Finch, M.D. & Kumka, D. (1982). Persistence and change in development: The multidimensional self-concept. In P.B. Baltes & O.G. Brim (eds.), *Life-Span Development and Behavior*, Vol. 7, (pp. 264-315). New York, Academic Press.

- Mossholder, K.W., Settoon, R.P., Armenakis, A.A. & Harris, S.G. (2000). Emotion during organizational transformations: An interactive model of survivor reactions. *Group & Organizational Management*, 25, 220-243.
- Mühlebach Steen, C. (2005) *Entsendungsrichtlinien - Bedeutung und Inhalt*. ASN Expatriate Management Newsletter, Ausgabe 2, 2005. [Online]. Verfügbar unter: http://www.asn.ch/de/pdf/newsletter/ASN_newsletter_2_2005.pdf [07.05.2007].
- Müller, A. & Thomas, A. (1991). *Interkulturelles Orientierungstraining für die USA: Übungsmaterial für die Vorbereitung auf ein Studium in den Vereinigten Staaten*. Saarbrücken: Breitenbach.
- Müller, A. (1992). *Psychologische Voraussetzungen und Trainingsmaßnahmen für erfolgreiches interkulturelles Handeln - analysiert am Beispiel der Zielgruppe „deutsche Studenten, die ein Studienjahr in den USA verbringen“*. Unveröff. Dipl.Arbeit. Universität Regensburg.
- Müller, S. (1991). *Die Psyche des Managers als Determinante des Exporterfolges. Eine kulturvergleichende Untersuchung zur Auslandsorientierung von Managern aus 6 Ländern*. Stuttgart: Poeschel.
- Müller, S. (1996). Auslandsorientierung als Zielsetzung der Personalentwicklung. In A. Thomas (Hrsg.), *Psychologie interkulturellen Handelns* (S. 341-364). Göttingen: Hogrefe.
- Müller-Jaquier, B. (1993). (Hrsg.), *Interkulturelle Wirtschaftskommunikation* (2. Aufl.). München: iudicum.
- Mummendey, H.-D. (1995). Selbstkonzept-Änderungen nach kritischen Lebensereignissen. In S.-H. Filipp (Hrsg.), *Kritische Lebensereignisse* (3. Aufl.) (S. 252-269). Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.
- Nagiah, A. (2002). *Globalisierung und Kompetenzentwicklung. Entwicklungskonzeption für Führungskräfte der Transnationalen Konzerne und Internationalen Organisationen*. Universität Gesamthochschule Kassel. Institut für Arbeitswissenschaft.
- Napier, N. & Peterson, R. (1991). Expatriate re-entry: What expatriates have to say. *Human Resource Planning*, 14(1), 19-28.
- Naumann, E. (1992). A conceptual model of expatriate turnover. *Journal of International Business Studies*, 23, 499-531.
- Naumann, E. (1993b). Organizational predictors of expatriate job satisfaction. *Journal of International Business Studies*, 24, 61-80.

- Naumann, E., Widmier, S. & Jackson, D. (2000). Examining the relationship between work attitudes and propensity to leave among expatriate salespeople. *The Journal of Personnel Selling and Sales Management*, 20(4), 227 - 241.
- Nesdale, D. & Todd, P. (1998). Intergroup ratio and the contact hypothesis. *Journal of Applied Psychology*, 28, 1196-1217.
- Neubauer, W. (1990b). Vertrauen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern - eine Illusion. In S. Häfling & S. W. Butollo (Hrsg.), *Psychologie für Menschenwürde und Lebensqualität. Bd. 2* (S. 17-21). Bericht über den 15. Kongreß für Angewandte Psychologie. Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Neubauer, W. (1991b). Bedingungen des dyadischen Vertrauens bei der Zusammenarbeit in Industrie und Verwaltung. In E. Baumgartner, F. Sauter & H.P. Trolldenier (Hrsg.), *Ich und Gruppe* (S. 105-115). Göttingen: Hogrefe.
- Newton, T., Handy, J. & Fineman, S. (1995). *Managing stress: Emotion and power at work*. London: Sage Publications.
- NFTC, SHRM and Cendant Mobility (2002). *New approaches to global mobility: 2002 worldwide benchmark study*. [Online]. Executive summary verfügbar unter: <http://www.cendantmobility.com> [13.6.2006].
- Nicklas, H. (1991). Kulturkonflikt und interkulturelles Lernen. In A. Thomas (Hrsg.), *Kulturstandards in der internationalen Begegnung*, SSIP-Bulletin, Nr. 61, Saarbrücken: Breitenbach.
- Niederstadt, J. (2006). *Assessment Center*. [Online]. Verfügbar unter: http://www.karriere.de/psjuka/fn/juka/SH/0/sfn/buildjuka/cn/cn_artikel/bt/1/page1/PAGE_7/page2/PAGE_478/aktelem/DOCUMENT_479/oaobjid/22561/artpage/0/index.html [05.05.2006]
- Niehaus, P. (1997). *Pilotstudie zur Entwicklung einer Methode zur Messung interkultureller Kompetenz*. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Universität Bonn.
- Nohlen, D. (2001). Globalisierung. In D. Nohlen (Hrsg.), *Kleines Lexikon der Politik* (pp. 181-183). München: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Nonaka, I. & Johansson, J. (1985). Japanese management: What about the hard skills? *The Academy of Management review*, 10(2), 181-191.
- Norem, J.K. (1998). Why should we lower our defences about defence mechanism? *Journal of Personality*, 66, 895-917.
- Oberg, K. (1960). Cultural Shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical anthropology*, 7, 177 - 182.

- Oerter, R. & Montada, L. (1998). (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (4. korr. Aufl.). Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.
- Ones, D.S. & Viswesvaran, C. (1997). Personality and Expatriate Job Success. In Z. Aycan & D.M. Saunders (eds.), *Expatriate Management: Theory and Research* (pp.63-92). Greenwich, Connecticut.
- Padilla, A.M. & Perez, W. (2003). Acculturation, social identity, and social cognition: A new perspective. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 25(1), 35-55.
- Pals, J.L. (1999). Identity consolidation in early adulthood: Relations with ego-resilience, the context of marriage, and personality change. *Journal of Personality*, 67, 295-329.
- Palthe, J.(2004). The relative importance of antecedents to cross-cultural adjustment: implications for managing a global workforce. *International Journal of International Relations*, 28 (1), 37-59.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H. & Granrose, C.S. (1992). Role stressors, social support and well-being among two-career couples. *Journal of Organisational Behaviour*, 13, 339-356.
- Pascale, R., Athos, A. (1981). *The Art of Japanese Management*. London: Penguin Books.
- Pausenberger, E. & Noelle, G.F. (1977). Entsendung von Führungskräften in ausländische Niederlassungen. *Zeitschrift für betriebswissenschaftliche Forschung*, 29, 346-366.
- Pausenberger, E. & Roth, A. (1997). Störfaktoren im internationalen Controlling. *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 49, 580-596.
- Pawlik, T. (2000). *Personalmanagement und Auslandseinsatz: Kulturelle und personalwirtschaftliche Aspekte*. Wiesbaden: Gabler.
- Payne, R. (1980). Organizational stress and social support. In C.L. Cooper & R. Payne (Hrsg.), *Current concerns in occupational stress* (pp. 269-298). Chichester: Wiley.
- Perlitz, M. (1997). *Internationales Management*. Stuttgart/Jena: UTB.
- Perlitz, M. (2000). *Internationales Management* (4. Aufl.). Stuttgart/Jena: UTB.
- Perraud, P.B. (1995). *Career and Lifestyle Options for Relocation Spouses or Partners of Expatriated Employees*. *Expatriate Observer*. New York: Organization Resources Counsellors, Inc.
- Phatak, A.V. (1986). *International Dimensions of Management*. Boston, MA: PWS-Kent.
- Pickard, J., Brewster, C. (1995). Repatriation: Closing the circle, *International HR Journal*, 4(2), 45-49.

- Pieper, R. (1992). *Managementtraining in Osteuropa*. Wiesbaden.
- Pike, K.L. (1966). *Language in relation to a unified theory of the structure and of human behaviour*. The Hague: Mouton.
- Podsiadlowski, A. (1999). Evaluation eines Trainings zur Erhöhung interkultureller Kompetenz. In K. Knapp (Hrsg.). *Meeting the intercultural challenge* (S. 319 - 337). Berlin: Sternfeld.
- Porter, G. & Tansky, J.W. (1999). Expatriate success may depend on "learning orientation". Considerations for selection and training. *Human Resource Management*, 38, 47-60.
- Price, J.L. & Müller, C. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.
- Pruitt, F.J. (1978). The adaption of African students to American society. *International Journal of Intercultural Relations*, 2, 90-118.
- Puttlitz, N., Lissner, K., Heidemann, K. & Rietz, C. (2003). *Auslandsentsendung von Expatriates - Wenn die Familie zurückbleibt. Eine Pilotstudie über die Situation betroffener Familien*. Schriftenreihe der Arbeitsgruppe „Expatriates“ am Zentrum für Evaluation und Methoden an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn. Bonn: PACE.
- Rahim, A. (1983). A model of developing key expatriate executives. *Personnel Journal*, 62, 312-317.
- Randall, V. & Theobald, R. (1998). *Political Change and Underdevelopment: A Critical Introduction to Third World Politics*. Durham, NC: Duke University Press.
- Reber, G., Jago, A., Auer-Rizzi, W. & Szabo, E. (2000). Führungsstile in sieben Ländern Europas - Ein interkultureller Vergleich. In E. Regnet & L.M. Hofmann (Hrsg.), *Personalmanagement in Europa* (S. 154 - 173). Göttingen: Hogrefe.
- Reis, J. (1997). *IMA Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz*. Heidelberg: Roland Ansanger Verlag.
- Reisach, U. (1996). Personalauswahl für den Auslandseinsatz. *Personal*, 8, 354-359.
- Richter, P. & Hacker, Q. (1998). *Belastung und Beanspruchung: Streß, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Heidelberg: Roland Ansanger Verlag.
- Riusala, K. & Suutari, V. (2000). Expatriation and careers: perspectives of expatriates and spouses. *Career Development International*, 5 (2), 81-90.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and role ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-63.

- Röben, P. & Fischer, M. (2004). (Hrsg.) *Organisational learning and vocational education. An empirical investigation in the European Chemical industry*. ITB-Arbeitspapiere Nr. 47. Bremen: ITB.
- Roberts, B. & Caspi, A. (2003). The cumulative continuity model of personality development. In U. Staudinger & U. Lindenberger (eds.), *Understanding human development: Dialogues with lifespan psychology* (pp. 183-213). Massachusetts: Kluwer Academic Publishers.
- Roberts, B. (1997). Plaster or Plasticity: Are adult work experiences associated with personality change in women? *Journal of Personality*, 65(2), 205 - 232.
- Roberts, B.W. & Chapman, C. (2000). Change in dispositional well-being and its relation to role quality: A 30-year longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 34, 26-41.
- Roberts, B.W. & DelVecchio, W.F. (2000). The rank-order consistency of personality from childhood to old age: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 126, 3-25.
- Roberts, B.W., Helson, R. & Klohnen, E.C. (2002). Personality development and growth in women across 30 years: Three perspectives. *Journal of Personality*, 70, 79-102.
- Rogosa, D. (1980). A critique of cross-lagged correlation. *Psychological Bulletin*, 88, 245-258.
- Ronen, S. (1989). Training the international assignee. In I.L. Goldstein (ed.), *Training and development in organizations* (pp. 417-453). San Francisco: Jossey-Bass.
- Rosen, B. C. (1956). The achievement syndrome: A psychocultural dimension of social stratification. *American Sociological Review*, 21, 203-211.
- Rossi, P.H., Freeman, H.E. & Hofmann, G. (1988). *Programm-Evaluation. Einführung in die Methoden angewandter Sozialforschung*. Stuttgart: Enke.
- Rost, D.H. & Hoberg, K. (1996). *Itempositionsveränderungen in Persönlichkeitsfragebogen: Methodischer Kunstfehler oder tolerierbare Praxis?* Marburg: Philipps-Universität.
- Rowe, A.L. & Cooke, N.J. (1997). Measuring mental models. Choosing the right tools for the job. *Human Resource Development Quarterly*, 6(3), 243-255.
- Ruben, B.D. (1989). The study of cross-cultural competence: Traditions and contemporary issues. *International Journal of Intercultural Relations*, 13, 15-47.
- Ruben, B.D. & Kealey, D.J. (1979). Behavioral assessment of communication competency and the prediction of cross-cultural adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*, 3, 15-47.

- Ruben, B.D., Askling, L.R. & Kealey, D.J. (1977). Cross-cultural effectiveness. In D. Hoopes, P. Pederson & G. Renwick (eds.), *Overview of intercultural training, education, and research* (pp. 92-105). Washington: Society for Intercultural Education, Training and Research.
- Rubin, Z. (1981). *The Psychology of Being Human* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Rudinger, G. & Bierhoff, H.W. (1980). Quasi-experimentelle Versuchspläne für die Markt- und Kommunikationspsychologie. In K.D. Hartmann & K.F. Köppler (Hrsg.), *Fortschritte der Marktpsychologie, Bd. 2*, (S. 135-163). Frankfurt: Fachbuchhandlung für Psychologie.
- Rudinger, G. & Rietz, C. (1998). Intelligenz und Selektivität im höheren Alter: Neuere Ergebnisse der Bonner Längsschnittstudie des Alterns. In A. Kruse (Hrsg). *Psychosoziale Gerontologie. Bd. 1: Grundlagen* (S. 147- 174.). Göttingen. Hogrefe.
- Rudinger, G., Rietz, C. & Schiffhorst, G. (1997). Aspekte der subjektiven und objektiven Lebensqualität: Zufriedenheit und Kompetenz im Rahmen interdisziplinärer Modelle. *Zeitschrift für Gerontopsychologie und –psychiatrie*, 10 (4), 259-275.
- Russ-Eft, D., Preskill, H., & Slezzer, C. (1997). (Eds.) *Human Resource Development Review. Research and Implications*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Sameroff, A.J. (1995). General Systems Theories and developmental psychopathology. In D. Cicchetti & D.J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology* (pp. 659-695). New York: Wiley.
- Sarason, I.G. & Sarason, B.R. (1985). (Hrsg.), *Social Support: Theory, research and application*. The Hague: Nijhof.
- Sarbin, T.R. (1964). Role theoretical interpretation of psychological change. In P. Worchel & D. Byrne (Eds.), *Personality change* (pp. 176-219). New York: Wiley.
- Scandura, T.A., Graen, G.B. & Novak, M.A. (1986). When managers decide not to decide autocratically: An investigation of leader-member exchange and decision influence. *Journal of Applied Psychology*, 71 (4), 579-584.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (2003). *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)* (2. überarbeitete und erweiterte Aufl.). Frankfurt a. M.: Swets & Zeitlinger.
- Schank, R. & Abelson, R. (1977). *Scripts, Plans, Goals and Understanding. An Inquiry into Human Knowledge Structures*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Schaubroeck, J. & Green, S.G. (1989). Confirmatory factor analytic procedures for assessing change during organizational entry. *Journal of Applied Psychology*, 74, 892-900.

- Schein, E. (1995). *Unternehmenskultur: Ein Handbuch für Führungskräfte*. Frankfurt/Main: Campusverlag.
- Scherm, E. (1995). *Internationales Personalmanagement*. München: Oldenbourg.
- Schmeisser, W. Grothe, J. & Hummel, T.R. (2003). *Internationales Personalcontrolling und internationale Personalinformationssysteme*. Schriften zum internationalen Management, Bd. 2. München: Rainer Hampp Verlag.
- Schneider, N.F., Bennwitz, J., Karsch, A. & Oersterling, C. (2003). Auslandsmobilität optimal managen. *Personalwirtschaft*, 5, 40-44.
- Schröder, A. (1995). Die Betreuung von Mitarbeitern während eines Auslandseinsatzes: Wissenschaftliche Grundlagen. In T.M. Kühlmann (Hrsg.), *Mitarbeiterentsendung ins Ausland: Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Wiedereingliederung* (S. 143-160). Göttingen: Hogrefe.
- Schrott, A. (2003). Belastbarkeitsdiagnostik. In K.D. Kubinger & R.S. Jäger. (Hrsg.), *Schlüsselbegriffe der psychologischen Diagnostik* (S. 56-61). Weinheim: Beltz Verlag.
- Schuerger, J.M., Zarrella, K.L. & Hotz, A.S. (1989). Factors that influence the temporal stability of personality by questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 777-783.
- Schuler, H. & Prochaska, M. (2001). *Leistungsmotivationsinventar (LMI). Dimensionen berufsbezogener Leistungsorientierung*. Hogrefe Verlag, Göttingen.
- Schuler, H. (1991). (Hrsg). *Beurteilung und Förderung beruflicher Leistungen*. Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie.
- Schulz, K. (2006). *Entwicklungshelfer/in: Ab ins Ausland*. [Online]. Verfügbar unter: <http://fluter.de/look/article.tpl?IdLanguage=5&IdPublication=2&NrIssue=45&NrSection=15&NrArticle=4716> [11.05.2007].
- Schwartz, S.H. & Sagiv, L. (1995). Identifying culture-specifics in the content and structure of values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26(1), 92-116.
- Schwartz, S.H. (1992). The universal structure and content of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advanced in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwarz, N. (1990). Assessing frequency reports if mundane behaviors: Contributions of cognitive psychology to questionnaire construction. In C. Hendrick & M.S. Clark (eds.), *Review of Personality and Social Psychology, Vol.11: Research Methods in Personality and Social Psychology* (pp. 98-119). Beverly Hills, CA.: Sage.

- Schwarz, N. (1996). Survey research: Collecting data by asking questions. In G.R. Semin & K. Fiedler (eds.), *Applied Social Psychology* (pp. 65-90). London: Sage.
- Schwarzbach, F. (2005). *Manager zwischen zwei Welten - Entsendungen von Managern im Spannungsfeld von Karriere, Kultur und Familie*. Diskussionspapier aus der Fakultät für Sozialwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum, Nr. 05-1, 1-28. ISSN 0943-6790.
- Schwarzer, C. & Zeidner, M. (2002). (eds.). *Developmental Issues in Stress and Coping*. Aachen: Shaker Verlag.
- Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutschsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 23(2), 235 - 245.
- Sell, D.K. (1983). Attitude change in foreign study participants. *International Journal of Intercultural Relations*, 7, 131-147.
- Selmer, J. & de Leon, C.T. (1997). Succession procedures for expatriate chief executives. *Human Resource Management Journal*, 7, 3, 80-88.
- Selmer, J. (1995a). Expatriate Executive Succession. In Selmer, J. (Ed.), *Expatriate Management: New Ideas for International Business*. Westport, CT: Quorum Books.
- Selmer, J. (1999). Effects of coping strategies on sociocultural and psychological adjustment of Western Expatriate Managers in the PRC. *Journal of world business*, 34(1), 41 - 51.
- Selmer, J. (2001). Antecedents of expatriate local relationships: Pre-knowledge vs sozialization tactics. *International Journal of Human Resource Management*, 12(6), 916 - 925.
- Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (1995). *ISTA Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse*. Bern, Konstanz, Berlin.
- Shaffer, M. A. & Harrison, D.A. (1998). Expatriates psychological withdrawal from international assignments: work, nonwork or family influences. *Personnel Psychology*, 51, 87 - 118.
- Shaffer, M.A. & Harrison, D.A. (2001) Forgotten partners of international assignments: Development and test of and model of spouse adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 86 (2), 238-254.
- Siegler, I. C. (1983). Psychological Aspects of the Duke Longitudinal Studies. In K.W. Schaie (ed.), *Longitudinal Studies of Adult Psychological Development* (pp. 136-190). New York: Guilford Press.

- Sinangil, H.K. & Ones, D.S. (1997). Factors contributing to expatriate adjustment and job performance: Three studies from the host country nationals' perspective. In D.M. Saunder (Series ed.) & Z. Aycan (Vol. ed.), *New Approaches to Employee Management: Vol. 4: Expatriate Management: Theory and Research* (pp 63-92). Greenwich, CT: JAI Press.
- Sonnenmoser, M. (2002). Entsendungen ins Ausland: Vorbereitung oft unzureichend. *Personalführung, 11*, 22-30.
- Spieß, E. & Bruch, A. (2002). Auswirkungen von interkulturellen Erfahrungen für die Motivation beruflicher Auslandsaufenthalte ost- und westdeutscher Studierender. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 33(4)*, 219 - 228.
- Spieß, E. & Wittmann, A. (1996). Motivation zum Auslandseinsatz bei Führungsnachwuchskräften. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 40*, 42 - 46.
- Spreitzer, G.M., McCall, M. & Mahoney, J.D.(1997). Early identification of international executive potential. *Journal of Applied Psychology, 82*, 6-29.
- Stagers, N. & Norcio, A.F. (1993): Mental models: Concepts for human-computer interaction research. *International Journal of Man-Machine Studies, 38*, 587-605.
- Stahl, G.K. (1995). Die Auswahl von Mitarbeitern für den Auslandseinsatz: Wissenschaftliche Grundlagen. In T.M. Kühlmann (Hrsg.) *Mitarbeiterentsendung ins Ausland: Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Wiedereingliederung* (S. 31-72). Göttingen: Hogrefe.
- Stahl, G.K. (1998). *Internationaler Einsatz von Führungskräften*. München: Oldenbourg.
- Stahl, G.K. (2001). The Nature and Effectiveness of Expatriate Coping Strategies. [Online]. Verfügbar unter: <http://ged.insead.edu/fichiersti/inseadwp2001/2001-77.pdf> [21.03.2007].
- Stahl, G.K. (2002). Internationaler Einsatz von Führungskräften: Probleme, Bewältigung und Erfolg. In U. Krystek & E. Zur (Hrsg.), *Handbuch Internationalisierung. Globalisierung - eine Herausforderung für die Unternehmensführung* (S. 277-302). Berlin: Springer.
- Stahl, G.K., Miller, E.L., Einfalt, C. & Tung, R.L. (2000): Auslandseinsatz als Element der internationalen Laufbahngestaltung: Ergebnisse einer Befragung von entsandten Fach- und Führungskräften in 59 Ländern. *Zeitschrift für Personalforschung, 14*, 334-354.
- Staudinger, U.M. & Lindenberger, U. (2003). Why read another book on human development? Understanding human development takes a metatheory and multiple disciplines. In U.M. Staudinger & U. Lindenberger (eds.), *Understanding Human*

Development. Dialogues with lifespan psychology (pp 1-13). Boston: Kluwer Academic Publishers.

- Staufenbiel, T. (1999). Personalentwicklung. In C. Graf Hoyos & D. Frey (Hrsg.). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 510-525). Weinheim: PVU.
- Staufenbiel (2007). *Berufseinstieg für Ingenieure: Neue berufliche Anforderungen - Blick über den Tellerrand erwünscht*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.staufenbiel.de/index.php?id=1010> [25.3.2007].
- Steinmann, H. & Kumar, B. (1984). Personalpolitische Aspekte von im Ausland tätigen Unternehmen. In E. Dichtl & O. Issing (Hrsg.), *Exporte als Herausforderung an die deutsche Wirtschaft* (S. 397-427). Köln: Deutscher Instituts Verlag.
- Stengel, M. (1999). *Ökologische Psychologie*. München: Oldenbourg.
- Stockmann, R. (2004). Evaluationsforschung in Deutschland. In R. Stockmann (Hrsg.), *Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder* (S. 13-45). Opladen: Leske & Budrich.
- Stoner, J.A.F., Aram, J.D. & Rubin, J. (1972). Factors associated with effective performance in overseas assignments. *Personnel Psychology*, 25, 303-318.
- Stroh, L.K., Gregersen, H.B. & Black, J.S. (1998). Closing the Gap: Expectations versus reality among expatriates. *Journal of World Business*, 33(2), 11-124.
- Stroh, L.K., Gregersen, H.B. & Black, J.S. (2000). Triumphs and Tragedies: Expectations and Commitments upon Repatriation. *International Journal of Human Resource Management*, 11 (4), 681-697.
- Stryker, S. & Statham, A. (1995). Symbolic interaction role theory. In G. Lindzey & E. Aaronson (eds.), *Handbook of Social Psychology* (pp. 311-378). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Süddeutsche Zeitung (2003). *Top-100 in Deutschland*. Ausgabe Mai 2003.
- Suutari, V. & Brewster, C. (2003). Repatriation: Empirical evidence from a longitudinal study of careers and expectations among Finish Expatriates. *The international Journal of Human Resource Management*, 14 (7), 1132-1151.
- Suutari, V. & Tornikoski, C. (2001). The challenge of expatriate compensation: The sources of satisfaction and dissatisfaction among expatriates. *International Journal of Human Resource Management*, 12(3), 389 - 404.
- Taft, R. (1977). Coping with unfamiliar cultures. In N. Warren (ed.), *Studies in Cross-cultural Psychology* (pp. 121-153). London: Academic Press.
- Taris, T.W. (2000). *A primer in longitudinal data analysis*. London: Sage Publications.

- Taylor, E. (1994). A learning model for becoming interculturally competent. *International Journal for Intercultural Relations*, 16, 389-408.
- Tett, R.P. & Mayer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Thoits, P. & Hannan, M. (1979). Income and psychological distress: The impact of an income-maintenance experiment. *Journal of Health & Social Behavior*, 20, 120-138.
- Thomas, A. & Hagemann, K. (1996). Training interkultureller Kompetenz. In N. Bergemann & A.L.J. Sourisseaux (Hrsg.), *Interkulturelles Management* (2. Aufl.) (S. 173 - 199). Heidelberg: Physica-Verlag.
- Thomas, A. & Schroll-Machl, S. (1998). Mittel- und längerfristige Auslandseinsätze als Meilensteine der Personalentwicklung von Führungs(nachwuchs)kräften. In R. Brühl, H. Groenewald & J. Weitkamp. (Hrsg.), *Betriebswirtschaftliche Ausbildung und internationales Personalmanagement* (S. 282-311). Wiesbaden: Gabler.
- Thomas, A. (1991). Psychologische Wirksamkeit von Kulturstandards im interkulturellen Handeln. *Die Zeitschrift für das Lehren und Lernen fremder Sprachen*, 6, 321-327.
- Thomas, A. (1995). Die Vorbereitung von Mitarbeitern für den Auslandseinsatz: Wissenschaftliche Grundlagen. In T.M. Kühlmann (Hrsg.), *Mitarbeiterentsendung ins Ausland* (S. 85-118). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Thomas, A. (1996). *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen: Hogrefe.
- Thomas, A. (Hrsg.). (1993a). *Psychologie und multikulturelle Gesellschaft - Problemanalysen und Problemlösungen*. Göttingen: Hogrefe.
- Thomas, A. (Hrsg.). (1993b). *Kulturvergleichende Psychologie - Eine Einführung*. Göttingen: Hogrefe.
- Thomas, A., Kamhuber, S. & Layes G. (1997). Interkulturelle Kompetenz - Ein Handbuch für internationale Einsätze der Bundeswehr. *Untersuchungen des Psychologischen Dienstes der Bundeswehr*, Bd. 32. München: Verlag der Wehrwissenschaften.
- Tomkins, S.S. (1979). Script theory: differential magnification of affects. In H.E. Howe Jr. & R.A. Dienstbier (eds.), *Nebraska symposium on motivation* (pp. 201-236). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Torbiörn, I. (1982). *Living abroad: Personal adjustment and personnel policy in the overseas setting*. New York: Jon Wiley and Sons.

- Tower, R. B. & Kasl, S.V (1996). Depressive symptoms across older spouses: longitudinal influences. *Psychology and Aging*, 11, 683-697.
- Triandis, H.C. & Vassiliou, V. (1972a). A comparative analysis of subjective culture. In H.C. Triandis (ed.) *The analysis of subjective culture*. New York: Wiley.
- Triandis, H.C. (1972). *The analysis of subjective culture*. Oxford, England: Wiley-Interscience.
- Triandis, H.C. (1975). Culture training, cognitive complexity and interpersonal attitudes. In R.W. Brislin, S. Bochner & W.J. Lonner (eds.), *Cross Cultural Perspectives on Learning* (pp. 39 - 77). New York: Sage Publications.
- Trompenaars, F. (1993). *Handbuch Globales Managen*. Düsseldorf: Econ-Verlag.
- Trompenaars, F. (1996). *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*. (5th ed.) London: Nicholas Brealey Publishing Ltd.
- Tung, R. (1981). Selection and Training of Personnel for Overseas Assignment. *Columbia Journal of World Business*, 16, 68-78.
- Tung, R.L. (1982). Selection and Training Procedures of U.S., European and Japanes Multinationals. *California Management Review*, 25 (1), 57-71.
- Tung, R.L. (1984). Strategic management of human resources in the multinational enterprise. *Human Resource Management*, 23, 129-143.
- Tung, R. L. (1994). *International management*. Dartmouth 1994.
- Tung, R. (1998). Career issues in international assignments. *The Academy of Management Executive*, 2(3), 241 - 244.
- Tung, R.L. & Miller, E.L. (1990). Managing in the twenty-first century: The need for global orientation. *Management International Review*, 30, 5-18.
- Ullrich, R. & Ullrich de Muynck, R. (1978). *Soziale Kompetenz. (Bd.1). Messmittel und Grundlagen*. München: Pfeiffer.
- Üstünsöz-Beurer; D. (1998). *Auslandspraktika als Instrumente einer europäischen Berufsqualifizierung*. Dissertation an der FernUniversität-Gesamthochschule Hagen.
- Van Maanen, J. & Schein, E. (1997). Toward a theory of organizational structures. In M.H. Bon (Ed.), *The Handbook of Chinese Pyschology*. Hong Kong: Oxford University Press.
- Van Vianen, A.E.M., de Pater I.E., Kristof-Brown, A.L. & Johnson, E.C. (2004). Fitting in: Surface- and deep-level cultural differences and expatriates' adjustment. *Academy of Management Journal*, 47 (5), 697-709.

- Vance, C.M. & Paik, Y. (1995). Host-Country Workforce Training in Support of the Expatriate Management Assignment. In J. Selmer (ed). *Expatriate Management: New Ideas for International Business*. Westport, CT: Quorum Books.
- Vance, C.M. & Paik, Y. (2002). One size fits all in expatriate pre-departure training? Comparing the host country voices of Mexican, Indonesian and US workers. *Journal of Management Development*, 21 (7), 557-71.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wagner, U., van Dick, R. & Zick, A. (2001). Sozialpsychologische Analysen und Erklärungen von Fremdenfeindlichkeit in Deutschland. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 32, 59-79.
- Waldhoff, A.; Hieronymi, K. & Rietz, C. (2003). *Die Bewertung des Entsendungsprozesses von Expatriates durch den mitausreisenden Partner*. Schriftenreihe der Arbeitsgruppe „Expatriates“ am Zentrum für Evaluation und Methoden an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn. Bonn: PACE.
- Ward, C. & Searle, W. (1991). The impact of value discrepancies and cultural identity on psychological and sociocultural adjustment of sojourners. *International Journal of Intercultural Relations*, 15, 209-225.
- Ward, C., Bochner, S. & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock* (2nd ed.). Boston: Routledge Kegan Paul.
- Warthun, N. (1997). *Zur Bedeutung von interkultureller Kommunikation für ein deutsches Industrieunternehmen. Eine Untersuchung zu den Erfahrungen von Mitarbeitern der Thyssen Stahl AG mit interkultureller Kommunikation*. Bochum 1997
- Weaver, G.R. (1986). Understanding and coping with cross-cultural adjustment stress. In R.M. Paige (ed.), *Cross-cultural orientation: New conceptualizations and applications* (pp. 111-145). Lanham: University Press of America.
- Weber, C. (2001). Was hast Du im Busch gemacht? *Die Zeit*, 43, 83.
- Weber, W., Festing, M, Dowling, P.J. & Schuler, R.S. (2001). *Internationales Personalmanagement*. Wiesbaden: Gabler.
- Weinert, A.B. (1998). *Organisationspsychologie* (4. Aufl.). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Weissman, D. & Furnham, A. (1987). The expectations and experiences of a sojourning temporary resident abroad: a preliminary study. *Human Relations*, 40, 314-26.

- Welch, D. (1994). Determinants of International Human Resource Management Approaches and Activities: A Suggested Framework. *Journal of Management Studies*, 31(2), 139-64.
- Welge, M.K. & Holtbrügge, D. (2001). *Internationales Management*. Landsberg/Lech: Verlag Moderne Industrie.
- Wengert, V. (2005). Kulturschock-Phänomene im Erleben deutschsprachiger temporärer Arbeitsmigranten in Russland. In E. Karajoli (Hrsg.), *Medien und interkulturelle Kommunikation* (S. 279- 311). Sofia: Südosteuropäisches Medienzentrum.
- Winter, G. (1988). Konzepte und Stadien interkulturellen Lernens. In A. Thomas (Hrsg.) *Interkulturelles Lernen im Schüleraustausch* (S. 151-178). SSIP-Bulletin, Nr. 58. Saarbrücken: Breitenbach.
- Winter, G. (1996). Reintegrationsproblematik: Vom Heimkehren in die Fremde und vom Wiedererlernen des Vertrauten. In A. Thomas, (Hrsg.), *Psychologie interkulturellen Handelns* (S. 365-381). Göttingen: Hogrefe.
- Wirth, E. (1992). *Mitarbeiter im Auslanseinsatz: Planung und Gestaltung*. Wiesbaden: Gabler.
- Wirth, E. (1996). International orientierte Personalentwicklung. In N. Bergemann & A.L.J. Sourisseaux (Hrsg.), *Interkulturelles Management* (2. Aufl.) (S. 201-228). Heidelberg: Physica-Verlag.
- Wirth, E. (2002). *Einkommen bei Auslandseinsätzen*. Präsentation des International Delegation Centers, Siemens.
- Wirtschaftswoche (Nr. 3, 15.01.1993). *Managergattinnen - Zu kurzer Rock*, S. 61-65.
- Wittenhagen, J. (2003). Betreuung von Auslandseinsätzen: Grenzenlos erfolgreich? *Managerseminare*, 65, 80-86.
- Wohlgeschaffen, U. (2000). *Mit dem Partner ins Ausland. Handbuch für einen erfolgreichen Auslandsaufenthalt*. Bonn: TIA Verlag.
- Wolf, J. (1994). *Internationales Personalmanagement: Kontext, Koordination, Erfolg*. Wiesbaden: Gabler.
- Wottawa, H. & Thierau, H. (2003). *Lehrbuch Evaluation*. Bern: Hans Huber.
- Wunderer, R. (1992). Internationalisierung als strategische Herausforderung für das Personalmanagement. *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Ergänzungsheft 2*, 161-181.

-
- Yan, A.; Zhu, G. & Hall, D.T. (2002). International assignment for career building: A model of agency relationships and psychological contracts. *Academy of Management Review*, 27, 373-391.
 - Ying, Y.-W. (2005). Variation in acculturative stressors over time: A study of Taiwanese students in the United States. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 59-71.
 - Zirkel, S., & Cantor, N. (1990). Personal construal of life tasks: Those who struggle for independence. *Journal of Personality & Social Psychology*, 58, 172-185.
 - Zorn, C. (1996). The long-term impact on nursing students of participating in international education. *Journal of Professional Nursing*, 12, 106 - 110.

Anhang 1

Im Anhang 1 ist der Fragebogen dargestellt, der den Erhebungen zugrunde lag. Dieser wurde in 12 verschiedenen Ausprägungen ausgearbeitet, die aber in den wesentlichen Teilen identisch waren, so dass im Folgenden nur ein Fragebogen abgebildet ist. Abweichungen werden an den entsprechenden Stellen gekennzeichnet und wurden zudem in Kapitel 6 und im Ergebnisteil (Kap. 7) erläutert.

Zu beachten ist, dass der Fragebogen vorwiegend online verbreitet wurde. Die ursprüngliche Darstellung und vor allem Aufteilung der Fragen wurde der hier erforderlichen Papierversion angepasst. Die kursiv gesetzten Textteile dienen der Erklärung und waren nicht Bestandteil der Befragung.

In der Online-Befragung war die Beantwortung der Frage obligatorisch, um sicherzustellen, dass jede Frage bearbeitet wird. Integriert wurde deshalb auf jeder Seite die Möglichkeit *Kann* bzw. *Möchte ich nicht beantworten* oder *Trifft auf mich nicht zu*, die hier aber nicht dargestellt werden.

Vor der Teilnahme wurden die potenziellen Interessenten durch ein Anschreiben über die Untersuchung informiert, in dem auch der Link zum Fragebogen enthalten war.

Vor der Auswertung wurden die Fragen teilweise umkodiert, so dass immer ein geringer Wert eine geringe Ausprägung auf den jeweiligen Dimensionen angab.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Eingangstext 1. Befragung:

Ich möchte Ihnen für Ihre Bereitschaft, an dieser Studie teilzunehmen, herzlich danken. Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zügig und ohne lange über die möglichen Antwortalternativen nachzudenken. Dann dürfte die Befragung nicht länger als 25 bis 30 Minuten dauern.

Wie Sie bereits wissen, handelt es sich bei dieser Befragung um eine längsschnittliche Untersuchung, das heißt, dass die Antworten, die Sie mir heute geben, mit denen verglichen werden, die Sie mir bei der nächsten Befragung geben. Um die entsprechenden Datensätze zusammen fügen zu können und dennoch die Anonymität wahren zu können, bitte ich Sie um die Angabe der folgenden Buchstaben.

1. & 2. Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter
1. & 2. Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
1. & 2. Buchstabe Ihres Vornamens
1. & 2. Buchstabe Ihres Geburtsortes

Wenn eine der Angaben Ihnen nicht bekannt ist, tragen Sie bitte an dieser Stelle ein X ein.

Eingangstext 2. Befragung

Wie bereits angekündigt, möchte ich Ihnen nun den zweiten Teil der Fragen zur Auslandsentsendung stellen. Dabei geht es zunächst wieder um Ihre Zufriedenheit mit der Betreuung während des Beginns Ihres Auslandsaufenthaltes, bevor Fragen zu Ihrer Person folgen.

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zügig und ohne lange über die möglichen Antwortalternativen nachzudenken. Dann dürfte die Befragung nicht länger als 25 bis 30 Minuten dauern.

Schon beim letzten Mal habe ich Sie um die Angabe einiger Informationen gebeten, mit deren Hilfe ich bei größtmöglicher Anonymisierung der Daten Ihre Angaben von beiden Befragungen miteinander verknüpfen möchte. Bitte geben Sie darum wiederum die folgenden Buchstaben an.

1. & 2. Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter
1. & 2. Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
1. & 2. Buchstabe Ihres Vornamens
1. & 2. Buchstabe Ihres Geburtsortes

Wenn eine der Angaben Ihnen nicht bekannt ist, tragen Sie bitte an dieser Stelle ein X ein.

A: Soziodemographie & Rahmenbedingungen des Auslandsaufenthaltes

Im ersten Teil des Fragebogens geht es um allgemeine Angaben zu Ihrer Person und Ihren bisherigen Erfahrungen.

Bitte geben Sie zunächst Ihr Alter an: _____ Jahre

Die Frage nach dem Alter wurde nur jeweils zum ersten Befragungszeitpunkt in den Gruppen 1.1, 2.1 und 3.1 gestellt.

Geschlecht:

- | | |
|----------|--------------------------|
| Weiblich | <input type="checkbox"/> |
| Männlich | <input type="checkbox"/> |

Die Frage nach dem Geschlecht wurde nur jeweils zum ersten Befragungszeitpunkt in den Gruppen 1.1, 2.1 und 3.1 gestellt.

Bitte nennen Sie den höchsten Schulabschluss, den Sie erreicht haben.

- | | |
|--|--------------------------|
| Kein Abschluss | <input type="checkbox"/> |
| Hauptschulabschluss | <input type="checkbox"/> |
| Fachschulreife bzw. Fachoberschulreife | <input type="checkbox"/> |
| (Fach-)Abitur | <input type="checkbox"/> |
| Sonstiges | <input type="checkbox"/> |

Die Frage nach dem Schulabschluss wurde nur jeweils zum ersten Befragungszeitpunkt in den Gruppen 1.1, 2.1 und 3.1 gestellt.

Sind Sie Stipendiat des Heinz Nixdorf Programms?

- | | |
|------|--------------------------|
| Ja | <input type="checkbox"/> |
| Nein | <input type="checkbox"/> |

Haben Sie ein Studium (Universität; Fachhochschule, o.ä.) abgeschlossen?

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| Ja, in Deutschland | <input type="checkbox"/> |
| Ja, im Ausland | <input type="checkbox"/> |
| Nein | <input type="checkbox"/> |

Die Frage nach dem Schulabschluss wurde nur jeweils zum ersten Befragungszeitpunkt in den Gruppen 1.1, 2.1 und 3.1 gestellt, ausgeschlossen wurden darüber hinaus die Stipendiaten des Heinz Nixdorf Programms.

In welchem Studienabschnitt befinden Sie sich?

- | | |
|--|--------------------------|
| Letzter Studienabschnitt | <input type="checkbox"/> |
| Habe das Studium bereits abgeschlossen | <input type="checkbox"/> |

Die Frage nach dem Studienabschnitt wurde nur den Stipendiaten des Heinz Nixdorf Programms zum ersten Befragungszeitpunkt in den Gruppen 1.1 und 3.1 gestellt.

Leben Sie derzeit in einer festen Partnerschaft?

Ja

Nein

Haben Sie Kinder?

Ja

Nein

Wie viele Kinder haben Sie? _____ Kinder

Die Frage nach der Anzahl der Kinder wurde nur gestellt, wenn die Teilnehmer geantwortet haben, dass sie Kinder haben.

Bitte nennen Sie die Organisation, mit der Sie ins Ausland reisen (werden).

Die Frage nach der Organisation wurde den Stipendiaten des Heinz Nixdorf Programms nicht gestellt.

Bitte beschreiben Sie nun Ihre bisherigen Auslandserfahrungen.

Wie oft waren Sie bisher länger als drei Monate im Ausland, unabhängig vom Zweck des Aufenthaltes? _____

Bei wie vielen dieser Auslandsaufenthalte haben Sie mit den Einheimischen gemeinsam an einer Aufgabe gearbeitet? _____

Sind Sie für einen oder mehrere Ihrer bisherigen Arbeitgeber häufig für kürzere Aufenthalte (bis zu drei Monate) ins Ausland gereist?

Ja

Nein

Wenn ja, dann: Wie häufig sind Sie für Ihre(n) bisherigen Arbeitgeber für kürzere Aufenthalte (bis zu drei Monate) ins Ausland gereist?

ca. _____ mal pro Jahr

Die Fragen nach den bisherigen Auslandserfahrungen wurden nur jeweils zum ersten Befragungszeitpunkt in den Gruppen 1.1, 2.1 und 3.1 gestellt.

Nun wenden wir uns dem kommenden Auslandsaufenthalt zu:

In welches Land werden Sie entsendet? (Für Gruppe 1.1)/ In welchem Land halten Sie sich derzeit auf?

Ist die Region, in der Sie sich überwiegend aufhalten werden...

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| Eher ländlich geprägt | <input type="checkbox"/> |
| Eher städtisch geprägt | <input type="checkbox"/> |
| Ich weiß es nicht | <input type="checkbox"/> |

Die Frage nach der Region wurde nur den Teilnehmern des Non-Profit-Bereichs und nur zum jeweils ersten Befragungszeitpunkt in den Gruppen 1.1, 2.1 und 3.1 gestellt.

Wird Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin mit Ihnen ins Ausland reisen?

- | | |
|--|--------------------------|
| Ja | <input type="checkbox"/> |
| Nein | <input type="checkbox"/> |
| Ich weiß es noch nicht | <input type="checkbox"/> |
| Er/ Sie wird voraussichtlich zu einem späteren Zeitpunkt nachreisen. | <input type="checkbox"/> |

Diese Frage wurde nur den Teilnehmern in Gruppe 1.1 in dieser Form gestellt, wenn sie zuvor angegeben hatten, in einer festen Partnerschaft zu leben. Die Teilnehmer der anderen Gruppen erhielten in diesem Fall folgende Frage:

Ist Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin mit Ihnen ins Ausland gereist?

- | | |
|--|--------------------------|
| Ja | <input type="checkbox"/> |
| Nein | <input type="checkbox"/> |
| Er / Sie ist nach Hause zurückgekehrt. | <input type="checkbox"/> |
| Er/ Sie wird mir voraussichtlich zu einem späteren Zeitpunkt nachreisen. | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe meinen Partner/meine Partnerin erst im Ausland kennen gelernt. | <input type="checkbox"/> |

Werden Ihre Kinder / bzw. wird Ihr Kind mit Ihnen ins Ausland reisen?

- | | |
|--|--------------------------|
| Ja | <input type="checkbox"/> |
| Nein | <input type="checkbox"/> |
| Ich weiß es noch nicht. | <input type="checkbox"/> |
| Mein Kind / meine Kinder wird / werden voraussichtlich zu einem späteren Zeitpunkt nachreisen. | <input type="checkbox"/> |
| Wenn mehr als ein Kind, dann Nicht alle meine Kinder | <input type="checkbox"/> |

Diese Frage wurde nur den Teilnehmern in Gruppe 1.1 in dieser Form gestellt, wenn sie zuvor angegeben haben, dass sie Kinder haben. Die Teilnehmer der anderen Gruppen erhielten in diesem Fall folgende Frage:

Ist Ihr Kind / Sind Ihre Kinder mit Ihnen ins Ausland gereist?

- | | |
|--|--------------------------|
| Ja | <input type="checkbox"/> |
| Nein | <input type="checkbox"/> |
| Mein Kind wird / meine Kinder werden mir voraussichtlich zu einem späteren Zeitpunkt nachreisen. | <input type="checkbox"/> |
| Mein Kind ist / meine Kinder sind nach Hause zurückgekehrt. | <input type="checkbox"/> |
| Wenn mehr als ein Kind, dann Nicht alle meine Kinder | <input type="checkbox"/> |

Den Stipendiaten des Heinz Nixdorf Programms wurden die Fragen zur Begleitung durch Partner und/oder Kinder nicht gestellt.

Beherrschen Sie die in Ihrem Gastland bei der Bevölkerung landesübliche Sprache?

Ja	<input type="checkbox"/>
Eher ja	<input type="checkbox"/>
Eher nicht	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

Ist Ihre Position im Gastland im Vergleich zu Ihrer jetzigen Position....

...eher höherwertig	<input type="checkbox"/>
...eher gleichwertig	<input type="checkbox"/>
...eher niederwertig	<input type="checkbox"/>

Die Frage zur Position im Gastland wurde nur jeweils zum ersten Befragungszeitpunkt in den Gruppen 1.1, 2.1 und 3.1 gestellt.

B: Verlauf der Entsendung

Im Folgenden werden der Ablauf Ihrer Entsendung und die Vorbereitung der Entsendung genauer betrachtet.

Bitte beschreiben Sie die Motivation, aus der Sie den Auslandsaufenthalt antreten. Wählen Sie die Alternative, die am ehesten auf Sie zutrifft.

Abenteuerlust, Lust auf etwas Neues	<input type="checkbox"/>
Finanzielle Gründe	<input type="checkbox"/>
Arbeitslosigkeit in Deutschland	<input type="checkbox"/>
Unangenehme persönliche Situation in Deutschland	<input type="checkbox"/>
Freunde/ Familie/ Partner in <i>Entsendungsland</i> aus Frage 12	<input type="checkbox"/>
Helfen im Ausland	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, nämlich.....	<input type="checkbox"/>

Die Frage nach den Motiven für die Ausreise wurde nur den Teilnehmern des Non-Profit-Bereichs gestellt.

Rechnen Sie im Ausland mit Schwierigkeiten im Umgang mit.....?

	Nein	Eher nein	Eher ja	Ja	Weiß nicht
...den klimatischen Bedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...dem Lebensstandard der Allgemeinbevölkerung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...den Wohnbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...der Ernährung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...der Umweltverschmutzung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...der Freizeitgestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...dem Denkstil der Einheimischen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...der Sprache	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...dem Bildungsstand der Allgemeinbevölkerung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...dem Technologiestandard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...den kulturell bedingten Wertvorstellungen (z.B. Bedeutung von Pünktlichkeit, Höflichkeit, Beachtung der Kleidervorschriften und Verhaltensregeln etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...den kulturell bedingten sozialen Beziehungen (z.B. Hierarchie, Konkurrenz vs. Kooperation, Vetternwirtschaft, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

...den politisch-rechtlichen Normen (z. B. Konflikt-handhabung durch staatliche Organe, Rechtssicherheit etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...der Administration (z.B. Anmeldung, Steuern, Krankenkasse, Arbeits- oder Aufenthaltsgenehmigung etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...den kulturell bedingten Besonderheiten im Arbeitsstil (z.B. Führung, Managementtechniken, Umgang untereinander, Machtdistanz, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Vorbereitung auf einen Auslandsaufenthalt. Bitte geben Sie für die folgenden Möglichkeiten an, wie hilfreich Sie für den Beginn Ihres Aufenthaltes waren.

Zusatz Gruppe 1.1: Wenn die Vorbereitung in diesem Bereich noch vor Ihnen liegt, kreuzen Sie bitte an: Habe ich nicht gemacht.

	Nicht hilfreich	Eher nicht hilfreich	Eher hilfreich	Hilfreich	Habe ich nicht gemacht / Gab es nicht
Sprachunterricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interkulturelles Training	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation von administrativen Aufgaben (z.B. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, Steuern, Versicherungen etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsmaterial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation des privaten Umfeldes (z.B. Wohnung, Schule, Freizeit, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Vorbereitung zur Übernahme der Aufgabe im Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen von Kolleginnen und Kollegen, die auch im Ausland waren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen von Dritten, die auch im Ausland waren (keine Kolleginnen und Kollegen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Look&See Trip	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratung durch einen Mentor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planung der Rückkehr nach Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Wenn in fester Partnerschaft, dann</i>					
Vorbereitung meiner Angehörigen auf den Auslandseinsatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte geben Sie für die folgenden Möglichkeiten der Vorbereitung für einen Auslandsaufenthalt nun an, ob Sie ein Angebot der entsendenden Organisation in diesem Bereich für sinnvoll halten.

Dargestellt wurden hier nur die Maßnahmen, von denen die Teilnehmer zuvor angegeben haben, dass sie ihnen nicht angeboten wurden.

	Ja	Nein	Kann ich nicht beurteilen
Sprachunterricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interkulturelles Training	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation von administrativen Aufgaben (z.B. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, Steuern, Versicherungen etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsmaterial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation des privaten Umfeldes (Wohnung, Schule, Freizeit, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Vorbereitung zur Übernahme der Aufgabe im Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen von Kolleginnen und Kollegen, die auch im Ausland waren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen von Dritten, die auch im Ausland waren (keine Kolleginnen oder Kollegen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Look&See Trip	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratung durch einen Mentor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planung der Rückkehr nach Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Wenn in fester Partnerschaft, dann</i>			
Vorbereitung der Angehörigen auf den Auslandseinsatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Betreuung während eines Auslandsaufenthaltes. Bitte geben Sie für die folgenden Möglichkeiten an, wie hilfreich sie Ihrer Meinung nach waren.

	Nicht hilfreich	Eher nicht hilfreich	Eher hilfreich	Hilfreich	Habe ich nicht gemacht / Gab es nicht
Kommunikation mit der entsendenden Organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Eingewöhnung in das Gastland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Erledigung administrativer Aufgaben (z.B. Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung, Anmeldeformalitäten, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerkes im Heimatland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Vorbereitung der Rückkehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Wenn im Non-Profit-Bereich Kinder vorhanden waren, dann</i>					
Unterstützung bei der Suche nach Unterbringungs-/Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Wenn in fester Partnerschaft, dann</i>					
Unterstützung für den Partner, die Partnerin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Fragen zur Betreuung wurde nur den Teilnehmern in den Gruppen 1.2, 2.1, 2.2, 3.1 und 3.2 gestellt.

Bitte geben Sie nun an, ob Sie die Betreuung durch die Organisation in den folgenden Bereichen für sinnvoll halten.

Dargestellt wurden hier nur die Maßnahmen, von denen die Teilnehmer zuvor angegeben haben, dass sie ihnen nicht angeboten wurden.

	Ja	Nein	Möchte ich nicht beurteilen
Kommunikation mit der entsendenden Organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Eingewöhnung in das Gastland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Erledigung administrativer Aufgaben (z.B. Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung, Anmeldeformalitäten, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerkes im Heimatland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Vorbereitung der Rückkehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn im Non-Profit-Bereich Kinder vorhanden waren, dann Unterstützung bei der Suche nach Unterbringungs-/Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn in fester Partnerschaft, dann Unterstützung für den Partner, die Partnerin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Haben Sie für die Zeit nach dem Ende Ihres derzeitigen Einsatzes bereits eine Arbeitsstelle?

- Ja, in Deutschland
- Ja, außerhalb von Deutschland
- Nein

Diese Frage wurde nur Gruppe 3.1 gestellt.

Bitte geben Sie an, ob Sie in die Stadt zurückkehren, in der Sie vor dem Auslandsaufenthalt gelebt haben.

- Ja
- Nein

Diese Frage wurde nur Gruppe 3.1 gestellt.

Zu welchem der im Folgenden genannten Zeitpunkte war bzw. ist Ihr Partner / Ihre Partnerin berufstätig? Mehrfachnennungen sind möglich.

Vor der Ausreise	Während des Aufenthaltes	Nach der Rückkehr	Möchte ich nicht angeben
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Diese Frage wurde nur in Gruppe 3.2 gestellt.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten zur Begleitung der Rückkehr gegen Ende und nach Abschluss eines Auslandsaufenthaltes. Bitte geben Sie für die folgenden Möglichkeiten an, wie hilfreich sie Ihrer Meinung nach waren.

	Nicht hilfreich	Eher nicht hilfreich	Eher hilfreich	Hilfreich	Habe ich nicht gemacht / Gab es nicht
Suche nach einer neuen Aufgabe nach Beendigung des Einsatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutzung der im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen, Nutzung des Wissens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitergabe des im Ausland erworbenen Wissens an nachfolgende Expatriates	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Wenn in fester Partnerschaft, dann</i> Unterstützung bei Schwierigkeiten der Angehörigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Wenn neue Stelle in neuer Stadt, dann</i> Unterstützung bei der Eingewöhnung in die neue Stadt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte geben Sie nun an, ob Sie eine Unterstützung durch die entsendende Organisation in den folgenden Bereichen für sinnvoll halten.

Dargestellt wurden hier nur die Maßnahmen, von denen die Teilnehmer zuvor angegeben haben, dass sie ihnen nicht angeboten wurden.

	Ja	Nein	Möchte ich nicht beurteilen
Suche nach einer neuen Aufgabe nach Beendigung des Einsatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutzung der im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen, Nutzung des Wissens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitergabe des Wissens an nachfolgende Expatriates	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Wenn in fester Partnerschaft, dann</i> Unterstützung bei Schwierigkeiten der Angehörigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Wenn neue Stelle in neuer Stadt, dann</i> Unterstützung bei der Eingewöhnung in die neue Stadt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie zufrieden sind Sie mit den im Folgenden aufgeführten Merkmalen?

	Unzufrieden	Eher unzufrieden	Eher zufrieden	Zufrieden	Kann ich nicht beurteilen
Klarheit der Kompetenzrichtlinien im Ausland (Was dürfen Sie entscheiden?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klarheit der Arbeitsaufgabe (Was sollen Sie im Ausland erreichen?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgelt während des Auslandsaufenthaltes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planungen zum Verlauf und der Beendigung des Einsatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (Was steht Ihnen im Ausland zu, welche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Unterstützungen können Sie erwarten?)					
Gesamte Vorbereitung des Auslandsaufenthaltes durch die entsendende Organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamte bisherige Betreuung durch die entsendende Organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamte bisherige Begleitung der Rückkehr durch die entsendende Organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Frage zur Vorbereitung und Betreuung wurde nur den Teilnehmern der Gruppen 1.2, 2.1, 2.2, 3.1 und 3.2 gestellt; die Frage zur Begleitung der Rückkehr wurde nur den Teilnehmern der Gruppen 3.1 und 3.2 gestellt.

Nun möchte ich wissen, wie Sie das Auftreten der entsendenden Organisation im Ausland einschätzen. Bitte geben Sie für die folgenden Aussagen an, wie weit die Aussagen Ihrer Meinung nach zutreffen.

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Kann ich nicht beurteilen
Die entsendende Organisation berücksichtigt andere Arbeitsweisen in anderen Ländern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die entsendende Organisation versucht Bereitschaft zur Anpassung an die Gepflogenheiten des Landes zu signalisieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die entsendende Organisation bemüht sich, mit den Gesetzen und der wirtschaftlichen Umgebung des Gastlandes vertraut zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die entsendende Organisation respektiert es, wenn die Kooperationspartner mehr oder weniger Zeit für die Entscheidungsfindung benötigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine relativ große Zahl von Mitarbeitern der entsendenden Organisation spricht bzw. lernt die Landessprache.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Diese Frage wurde den Stipendiaten des Heinz Nixdorf Programms nicht gestellt, zudem wurden die Fragen in Gruppe 1.1 nicht gestellt.

C: Erleben der Arbeit

Im Folgenden werden einige Merkmale rund um Ihre Arbeit erfasst, von denen angenommen wird, dass sich deren Einschätzung im Verlauf des Auslandsaufenthaltes verändert. Bitte versuchen Sie, zügig zu antworten und denken Sie nicht lange über die verschiedenen Antwortmöglichkeiten nach. Wenn Ihnen keine der Antwortmöglichkeiten geeignet scheint, Ihre Meinung oder Ausprägung korrekt abzubilden, entscheiden Sie sich bitte für diejenige Antwortalternative, die noch am ehesten zutrifft.

	Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Weder zufrieden noch unzufrieden	Ziemlich unzufrieden	Sehr unzufrieden	Kann ich nicht beurteilen
Sind Sie mit Ihren Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie zufrieden mit der Bezahlung, wenn Sie sie mit der Ihrer Kollegen vergleichen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Häufig	Ziemlich häufig	Hin und wieder	Selten	Nie	Kann ich nicht beurteilen
Gibt es Zeiten, in denen Sie eine andere Tätigkeit ausüben möchten als die gegenwärtige?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die drei voranstehenden Fragen wurden nur Teilnehmern aus dem Profit-Bereich gestellt.

	Ja, ganz sicher	Ja, mit Einschränkungen	Weder abraten noch zuraten	Eher nein	Nein	Kann ich nicht beurteilen
Wenn Sie einen guten Bekannten hätten, der Arbeit sucht, würden Sie ihm raten, in Ihr Unternehmen zu kommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ja	Eher ja	Weder noch	Eher nein	Nein	Kann ich nicht beurteilen
Stimmen Ihre Werte mit den Werten der entsendenden Organisation überein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die voranstehende Frage wurde nur den Teilnehmern aus dem Non-Profit-Bereich gestellt. Außerdem wurden alle voranstehenden Fragen zum Commitment den Stipendiaten des Heinz Nixdorf Programms nicht gestellt.

D: Erleben des Gastlandes

Der folgende Bereich des Fragebogens befasst sich mit Eigenschaften und Fähigkeiten rund um das Gastland. Wiederum werden einige personenbezogene Merkmale erfasst, von denen angenommen wird, dass sie sich im Verlauf des Auslandsaufenthaltes verändern. Bitte versuchen Sie, zügig zu antworten und denken Sie nicht lange über die verschiedenen Antwortmöglichkeiten nach. Wenn Ihnen keine der Antwortmöglichkeiten geeignet scheint, Ihre Meinung oder Ausprägung korrekt abzubilden, entscheiden Sie sich bitte für diejenige Antwortalternative, die noch am ehesten zutrifft.

Inwieweit können Sie den folgenden Aussagen zustimmen?

	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu	Kann ich nicht beurteilen
Im allgemeinen genieße ich die Unterschiede, die zwischen meiner Kultur und anderen Kulturen bestehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Man muss offen gegenüber der Sichtweise anderer Menschen aus anderen Kulturen sein und versuchen, die Dinge mit ihren Augen zu sehen, auch wenn das schwierig ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist okay, dass Menschen aus anderen Kulturen nicht unbedingt die gleichen Werte und Ziele haben wie die Menschen in meiner Kultur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich versuche die Werte von Menschen aus anderen Kulturen zu verstehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obwohl ich mich meiner eigenen Kultur zugehörig fühle, fühle ich mich auch in einer oder mehreren anderen Kulturen wohl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obwohl ich mich als Mitglied meiner eigenen Kultur betrachte, stelle ich manchmal fest, dass ich wie jemand aus einer anderen Kultur denke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann mit Angehörigen unterschiedlicher Kulturen auch unterschiedlich kommunizieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obwohl ich mich meiner Kultur zugehörig fühle, verhalte ich mich in anderen Kulturen auch angemessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich mit Menschen aus anderen Kulturen zusammen bin, verhalte ich mich anders, als wenn ich mit Menschen aus meiner Kultur zusammen bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn Schwierigkeiten auftreten, analysiere ich die Probleme häufig aus der Sicht von zwei oder mehr Kulturen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manchmal betrachte ich Situationen in meiner eigenen Kultur aus dem Blickwinkel anderer Kulturen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe den Eindruck, es ist ein Vorteil, sich mit mehr als einer Kultur zu identifizieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe bemerkt, dass ich manche Situationen anders bewerte als meine Kollegen und Freunde, weil ich die Maßstäbe anderer Kulturen auch berücksichtigen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen.

	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu	Kann ich nicht beurteilen
Ich freue mich darauf, im Gastland zu leben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Lebensweise der Allgemeinbevölkerung im Gastland stimmt mit meinen Werten grundsätzlich überein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Sitten und Gebräuche der Menschen im Gastland kann ich akzeptieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte geben Sie auf der folgenden Skala von 1 bis 10 an, wie groß Sie den Unterschied zwischen Deutschland und Ihrem Gastland einschätzen. Dabei bedeutet der Wert 1 einen sehr kleinen Unterschied und der Wert 10 einen sehr großen Unterschied.

1	10								
sehr klein				sehr hoch					

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen.

	Unsicher	Eher unsicher	Eher sicher	Sicher	Kann ich nicht beurteilen
Wie sicher fühlen Sie sich im allgemeinen darin, das Verhalten der Angehörigen der Gastkultur einzuschätzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie sicher fühlen Sie sich im allgemeinen darin, die Einstellungen der Angehörigen der Gastkultur vorherzusagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie sicher sind Sie sich, dass Sie verstehen, was Angehörige der Gastkultur meinen, wenn Sie sich mit ihnen unterhalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie sicher sind Sie sich, dass Angehörige der Gastkultur Verständnis für Sie haben, wenn Sie sich mit ihnen unterhalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bei den folgenden Fragen bitten wir Sie wiederum, Ihre Ausprägung auf verschiedenen Dimensionen zu zwei Zeitpunkten einzuschätzen.

Zunächst tragen Sie bitte jeweils den Wert ein, mit dem Sie sich **momentan** beschreiben würden, und als zweites schätzen Sie bitte ein, wie Sie sich voraussichtlich **zu Beginn Ihres Auslandseinsatzes** beschreiben würden. Erwarten Sie keine Veränderungen, markieren Sie bitte jeweils den momentanen Zustand.

Bei einigen der Begriffe, die im allgemeinen Sprachgebrauch nicht so üblich sind, habe ich eine Definition der Begriffe hinzugefügt. Bitte versuchen Sie, diese Definition bei Ihrer Antwort zu berücksichtigen.

Interkulturelle Kompetenz zeigt sich in der Fähigkeit, kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren im Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln bei sich selbst und bei anderen Personen, die nicht aus dem eigenen Kulturkreis stammen, zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen.

Bitte schätzen Sie die Ausprägung Ihrer interkulturellen Kompetenz zum momentanen Zeitpunkt ein:

Sehr gering ausgeprägt						Sehr stark ausgeprägt	Kann ich nicht beurteilen
1	2	3	4	5	6		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Bitte stellen Sie sich jetzt vor, wie Ihre interkulturelle Kompetenz zu Beginn des Auslandsaufenthaltes ausgeprägt sein wird, und kreuzen Sie den Wert auf der Skala an, der dieser Einschätzung entspricht.

Sehr gering ausgeprägt						Sehr stark ausgeprägt	Kann ich nicht beurteilen
1	2	3	4	5	6		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Sicherheit bei der Einschätzung des Verlaufs von Interaktionen oder der Wahrnehmung von Einstellungen

Momentane Ausprägung der Sicherheit im Umgang mit Menschen aus dem Gastland

Sehr gering ausgeprägt						Sehr stark ausgeprägt	Kann ich nicht beurteilen
1	2	3	4	5	6		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Ausprägung der Sicherheit im Umgang mit Menschen aus dem Gastland zu Beginn des Einsatzes

Sehr gering ausgeprägt						Sehr stark ausgeprägt	Kann ich nicht beurteilen
1	2	3	4	5	6		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	Überhaupt nicht	Eher nicht	Halbwegs	Überwiegend	Völlig	Möchte ich nicht beantworten
Haben Sie genug Geld, um Ihre Bedürfnisse erfüllen zu können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie Zugang zu den Informationen, die Sie für das tägliche Leben brauchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie ausreichend Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Niemals	Nicht oft	Zeitweilig	Oftmals	Immer	Möchte ich nicht beantworten
Wie häufig haben Sie negative Gefühle wie zum Beispiel Traurigkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Sätze auf Sie zutreffen.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Möchte ich nicht beantworten
Wenn ich extrem hart arbeiten muss, gerate ich bei zusätzlichen Schwierigkeiten aus dem Gleichgewicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bleibe gelassen, auch wenn vieles gleichzeitig auf mich einströmt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In arbeitsintensiven Phasen führt die Beanspruchung bei mir zu körperlichen Beschwerden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich den Anforderungen, die an mich gestellt werden, manchmal nicht gewachsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Vergleich zu anderen kann ich mir ungewöhnlich viel abverlangen, ohne dass ich mich verausgaben muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich unter starkem Druck stehe, reagiere ich gereizt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich möchte nicht gern einer Tätigkeit nachgehen, bei der ich ständig unter hohem Leistungsdruck stehe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Sätze auf Sie zutreffen.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Möchte ich nicht beantworten
Ich entscheide gern, was andere tun sollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gelingt mir oft, andere von meiner Meinung zu überzeugen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als Mitglied eines Vereins würde ich keinen Wert darauf legen, Einfluss zu nehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn in einer Gruppe Entscheidungen zu treffen sind, habe ich immer wesentlichen Anteil daran.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich setze mich auch gegen Widerstände durch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich mit anderen zusammenarbeite, übernehme ich gewöhnlich die Initiative.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist mir wichtig, Herr der Lage zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die voranstehenden Fragen zur Dominanz wurden den Teilnehmern des Profit-Bereichs nicht gestellt.

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Sätze auf Sie zutreffen.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Möchte ich nicht beantworten
Neuen Situationen stehe ich zunächst immer etwas skeptisch gegenüber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Alltag ist voller Dinge, die mich interessieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe schon auf manche interessante Sache verzichtet, weil ich befürchtet habe, sie nicht zu schaffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich suche mir gern Aufgaben, an denen ich meine Fähigkeiten prüfen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt vieles, das ich gern einmal ausprobieren würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann mir viele Aufgabenbereiche vorstellen, in denen ich mich wohlfühlen würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Sätze auf Sie zutreffen.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Möchte ich nicht beantworten
Ich bin ausgesprochen ehrgeizig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin mit meinen Leistungen erst dann zufrieden, wenn ich die Erwartungen übertreffe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mir liegt nicht viel daran, bessere Ergebnisse als andere zu erzielen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es widerstrebt mir, wenn ich eine Arbeit abschließen muss, obwohl sie noch verbessert werden könnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich arbeite wohl mehr als ich sollte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich könnte auch ohne meine Arbeit ganz glücklich sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die voranstehenden Fragen zum Ehrgeiz wurden den Teilnehmern des Profit-Bereichs nicht gestellt.

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Sätze auf Sie zutreffen.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Möchte ich nicht beantworten
Was ich brauche, um meine Arbeit zu erledigen, habe ich von meinen Kollegen gelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich bei meiner Arbeit auf Schwierigkeiten stoße, frage ich erfahrene Kollegen um Rat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Bearbeitung einer Aufgabe möchte ich so lange wie möglich ohne Hilfe anderer auskommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grundsätzlich lerne ich immer gerne neue Dinge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich profitiere davon, wenn andere mir etwas erklären.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich stelle anderen gerne Fragen über das, was ich lernen soll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Sätze auf Sie zutreffen.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Möchte ich nicht beantworten
Ich tue meist mehr, als von mir gefordert wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin nicht bereit, zu Gunsten meines beruflichen Engagements erhebliche Einschränkungen meines Privatlebens hinzunehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bevor ich mich Freizeitaktivitäten zuwende, erledige ich alle anstehenden Aktivitäten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die voranstehenden Fragen zum Engagement wurden den Teilnehmern des Profit-Bereichs nicht gestellt.

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Sätze auf Sie zutreffen.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Möchte ich nicht beantworten
Es ist mir schon mehrfach gelungen, durch Umorganisieren die Arbeit von anderen oder meine eigene Arbeit zu verbessern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn viele Aufgaben gleichzeitig zu bearbeiten sind, fällt es mir schwer, alles effektiv zu organisieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Sätze auf Sie zutreffen.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Möchte ich nicht beantworten
Ich bin mir eigentlich ziemlich sicher in der Einschätzung meiner Fähigkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann mich in den meisten Fällen schnell und sicher entscheiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann wichtige Entscheidungen ohne Hilfe treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Sätze auf Sie zutreffen.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Möchte ich nicht beantworten
Ich bin ein fröhlicher Mensch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin sensibler als es für mich gut ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin zu empfindlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann Anschuldigungen ertragen, ohne gleich aus der Haut zu fahren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die letzten Fragen dienen wiederum der Einschätzung der Veränderungen bei den im Folgenden genannten Fähigkeiten und Eigenschaften. Bitte schätzen Sie Ihre Ausprägung auf diesen Dimensionen zu den zwei genannten Zeitpunkten ein.

Zunächst tragen Sie bitte jeweils den Wert ein, mit dem Sie sich **momentan** beschreiben würden, und als zweites schätzen Sie bitte ein, wie Sie sich voraussichtlich **zu Beginn Ihres Auslandseinsatzes** beschreiben würden. Erwarteten Sie keine Veränderungen, markieren Sie bitte jeweils den momentanen Zustand.

Das Gefühl der Sicherheit in Entscheidungssituationen

Momentane Ausprägung der Entscheidungssicherheit

Sehr gering ausgeprägt					Sehr stark ausgeprägt		Kann ich nicht beurteilen
1	2	3	4	5	6		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ausprägung der Entscheidungssicherheit zu Beginn des Einsatzes

Sehr gering ausgeprägt					Sehr stark ausgeprägt		Kann ich nicht beurteilen
1	2	3	4	5	6		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Emotional stabile Personen sind weniger empfindlich, weniger leicht verletzbar und eher fröhlich gestimmt als instabile Personen.

Momentane Ausprägung der emotionalen Stabilität

Sehr gering ausgeprägt					Sehr stark ausgeprägt		Kann ich nicht beurteilen
1	2	3	4	5	6		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ausprägung der emotionalen Stabilität zu Beginn des Einsatzes

Sehr gering ausgeprägt					Sehr stark ausgeprägt		Kann ich nicht beurteilen
1	2	3	4	5	6		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sie haben nun das Ende des Fragebogens erreicht!
Die Folgebefragung wird in ca. 6 Monaten stattfinden.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!!!!

Anhang 2: Tabellenband

Die im Folgenden dargestellten Tabellen ergänzen die in Kapitel 7 dargestellten Ergebnisse und sind angeordnet nach der Reihenfolge ihrer Erwähnung im Text.

Inhaltsverzeichnis:

Anhang 2: Tabellenband	LXXXIX
1 Stichprobenbeschreibung: Vergleich vollständige vs. unvollständige Fragebögen..	XCI
2 Stichprobenbeschreibung: Ergebnisse.....	XCII
3 Stichprobenbeschreibung: Schwierigkeiten im Non-Profit- und Profit-Bereich	CV
4 Subjektive Bewertung der Vorbereitungs-, Betreuungs- und Rückkehrmaßnahmen im Verlauf des Auslandsaufenthaltes	CX
5 Beitrag begleitender Maßnahmen und ausgewählter Kompetenzen, Eigenschaften und Soft Skills zu den Erfolgsindikatoren.....	CXXV
5.1 Lebenszufriedenheit	CXXV
5.1.1 Auswahl.....	CXXV
5.1.2 Vorbereitung.....	CXXXVII
5.1.3 Betreuung	CLXXIII
5.1.4 Rückkehr	CXCIX
5.1.5 Zufriedenheit mit den Vorbereitungs-, Betreuungs- und Rückkehrmaßnahmen	CCXI
5.1.6 Gestaltung der Entsendung.....	CCXIV
5.2 Arbeitszufriedenheit	CCXXVIII
5.2.1 Auswahl.....	CCXXVIII
5.2.2 Vorbereitung und Betreuung	CCXL
5.2.3 Gesamturteil	CCLXVIII
5.2.4 Gestaltung der Entsendung.....	CCLXXII
5.3 Commitment.....	CCLXXXIV
5.3.1 Vorbereitung.....	CCLXXXIV
5.3.2 Betreuung	CCCXVII
5.3.3 Rückkehr	CCCXLII
5.3.4 Gesamtzufriedenheit.....	CCCLIII
5.3.5 Gestaltung der Entsendung.....	CCCLVII
5.4 Einstellung zum Gastland.....	CCCLXVII
5.4.1 Auswahl.....	CCCLXVII
5.4.2 Vorbereitung und Betreuung	CCCLXXIX
5.4.3 Gestaltung der Entsendung.....	CCCXCVI
6 Selektivität.....	CDI

1 Stichprobenbeschreibung: Vergleich vollständige vs. unvollständige Fragebögen

	Vollständige	Unvollständige (Dropouts)
	Anzahl	Anzahl
Gesamt	321	56

Tab. 1-1: Anzahl vollständige vs. unvollständige Fragebögen

	n	Mittelwert	Standardabweichung
Vollständige	321	3,96	,470
Unvollständige	6	3,99	,459

Tab. 1-2: Angaben zur Lebenszufriedenheit: Vollständige vs. unvollständige Fragebögen

t-Test: Signifikanz .871

	n	Mittelwert	Standardabweichung
Vollständige	309	2,67	,442
Unvollständige	29	2,64	,432

Tab. 1-3: Angaben zur Arbeitszufriedenheit: Vollständige vs. unvollständige Fragebögen

t-Test: Signifikanz .744

	n	Mittelwert	Standardabweichung
Vollständige	263	3,68	,712
Unvollständige	27	3,68	,535

Tab. 1-4: Angaben zum Commitment: Vollständige vs. unvollständige Fragebögen

t-Test: Signifikanz .987

	n	Mittelwert	Standardabweichung
Vollständige	319	3,39	,529
Unvollständige	11	3,59	,437

Tab. 1-5: Angaben zur Einstellung zum Gastland: Vollständige vs. unvollständige Fragebögen

t-Test: Signifikanz .168

2 Stichprobenbeschreibung: Ergebnisse

	Anzahl	Prozent
Non-Profit	256	68,3%
Profit	119	31,7%
Gesamt	375	100,0%

Tab. 2-1: Teilnehmer aus dem Non-Profit vs. Profit-Bereich

	Maximum	Minimum	Median	Mittelwert	Standardabweichung
Non-Profit					
Gruppe 1	59	18	29	30,9	8,0
Gruppe 2	57	20	37	39,0	9,8
Gruppe 3	55	19	29	32,7	8,1
Gesamt	59	18	31	33,5	9,2
Profit					
Gruppe 1	52	28	35	36,2	6,7
Gruppe 2	63	22	37	36,9	6,5
Gruppe 3	61	26	38	39,0	8,2
Gesamt	63	22	37	37,4	7,0
Gesamt	63	18	34	34,7	8,7

Tab. 2-2: Altersangaben

Erhoben wurde das Alter nur in den jeweils ersten Erhebungen (Gruppe 1.1, 2.1 und 3.1).

Teilnehmer, die nur an der zweiten Befragung teilgenommen haben, wurden dementsprechend nicht berücksichtigt.

	Hauptschulabschluss		Fachschulreife/ Fachoberschulreife		(Fach)Hochschulreife		Sonstige		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit										
Gruppe 1	1	0,9%	7	6,4%	87	79,1%	15	13,6%	110	100%
Gruppe 2	-	-	4	6,7%	47	78,3%	9	15,0%	60	100%
Gruppe 3	1	1,9%	2	3,7%	48	88,9%	3	5,6%	54	100%
Gesamt	2	0,9%	13	5,8%	182	81,3%	27	12,1%	224	100%
Profit										
Gruppe 1	1	6,3%	-	-	13	81,3%	2	12,5%	16	100%
Gruppe 2	-	-	1	1,7%	50	86,2%	7	12,1%	58	100%
Gruppe 3	1	3,8%	2	7,7%	18	69,2%	5	19,2%	26	100%
Gesamt	2	2,0%	3	3,0%	81	81,0%	14	14,0%	100	100%
Gesamt										
	4	1,2%	16	4,9%	263	81,2%	41	12,7%	324	100%

Tab. 2-3: Schulabschluss

Erhoben wurde der Schulabschluss nur in den jeweils ersten Erhebungen (Gruppe 1.1, 2.1 und 3.1).

Teilnehmer, die nur an der zweiten Befragung teilgenommen haben, wurden dementsprechend nicht berücksichtigt.

	Ja, in Deutschland		Ja, im Ausland		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit								
Gruppe 1	66	75,9%	9	10,3%	12	13,8%	87	100%
Gruppe 2	38	79,2%	6	12,5%	4	8,3%	48	100%
Gruppe 3	40	83,3%	5	10,4%	3	6,3%	48	100%
Gesamt	144	78,7%	20	10,9%	19	10,2%	183	100%
Profit								
Gruppe 1	12	92,3%	1	7,7%	-	-	13	100%
Gruppe 2	47	94,0%	1	2,0%	2	4,0%	50	100%
Gruppe 3	16	88,9%	2	11,1%	-	-	18	100%
Gesamt	75	92,6%	4	4,9%	2	2,5%	81	100%
Gesamt	219	83,0%	24	9,1%	21	8,0%	264	100%

Tab. 2-4: Studienabschluss

Erhoben wurde der Studienabschluss nur in den jeweils ersten Erhebungen (Gruppe 1.1, 2.1 und 3.1).

Teilnehmer, die nur an der zweiten Befragung teilgenommen haben, wurden dementsprechend nicht berücksichtigt.

Darüber hinaus wurden Stipendiaten des Heinz Nixdorf Programms nicht befragt.

	Letzte Studienphase		Studium abgeschlossen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit						
Gruppe 1	14	48,3%	15	51,7%	29	100%
Gruppe 3	1	4,0%	24	96,0%	25	100%
Gesamt						
	15	27,8%	39	72,2%	54	100%

Tab. 2-5: Ausbildungsstand

Diese Frage wurde nur Teilnehmern aus dem Heinz Nixdorf Programm der InWent gGmbH gestellt Und nur zum ersten Erhebungszeitpunkt (Gruppe 1.1, Gruppe 3.1). Teilnehmer, die nur den zweiten Fragebogen bearbeitet haben, werden dementsprechend nicht berücksichtigt.

	Eher ländlich geprägt		Eher städtisch geprägt		Weiß nicht		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit								
Gruppe 1	36	36,0%	60	60,0%	4	4,0%	100	100%
Gruppe 2	20	33,9%	36	61,0%	3	5,1%	59	100%
Gruppe 3	11	20,4%	41	75,9%	2	3,7%	54	100%
Gesamt								
	67	31,5%	137	64,3%	9	4,2%	213	100%

Tab. 2-6: Prägung der Region

Erhoben wurde die Prägung der Region nur bei den Teilnehmern des Non-Profit-Bereichs und nur für die ersten Erhebungen (Gruppe 1.1, 2.1 und 3.1). Teilnehmer, die nur den zweiten Fragebogen bearbeitet haben, werden dementsprechend nicht berücksichtigt.

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit						
Gruppe 1.1	21	42,0%	29	58,0%	50	100%
Gruppe 1.2	26	52,0%	24	48,0%	50	100%
Gruppe 2.1	18	69,2%	8	30,8%	26	100%
Gruppe 2.2	16	61,5%	10	38,5%	26	100%
Gruppe 3.1	20	80,0%	5	20,0%	25	100%
Gruppe 3.2	19	76,0%	6	24,0%	25	100%
Gesamt 1. Befragung	59	58,4%	42	41,6%	101	100%
Gesamt 2. Befragung	61	60,4%	40	39,6%	101	100%
Profit						
Gruppe 1.1	1	25,0%	3	75,0%	4	100%
Gruppe 1.2	1	25,0%	3	75,0%	4	100%
Gruppe 2.1	19	76,0%	6	24,0%	25	100%
Gruppe 2.2	20	80,0%	5	20,0%	25	100%
Gruppe 3.1	3	100%	-	-	3	100%
Gruppe 3.2	3	100%	-	-	3	100%
Gesamt 1. Befragung	23	71,9%	9	28,1%	32	100%
Gesamt 2. Befragung	24	75,0%	8	25,0%	32	100%

Tab. 2-7: Sprachkenntnisse im Vergleich

Verwendet wurden nur die Angaben der Teilnehmer, die beide Fragebögen ausgefüllt haben

	Weiblich		Männlich	
	Ja	Nein	Ja	Nein
Non-Profit				
Gruppe 1	7	54	15	34
Gruppe 2	7	24	11	18
Gruppe 3	4	26	3	21
Profit				
Gruppe 1	1	-	8	7
Gruppe 2	-	4	30	24
Gruppe 3	-	2	15	9

Tab. 2-8: Haben Sie Kinder?/Geschlecht

	Ja		Nein		Weiß (noch) nicht		Er/Sie wird nachreisen		Ich habe ihn/sie im Gastland kennengelernt		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit												
	55	60,4%	22	24,2%	1	1,1%	8	8,8%	5	5,5%	91	100%
Profit												
	72	84,7%	6	7,1%	-	-	5	5,9%	2	2,4%	85	100
Gesamt												
	127	78,2%	28	15,9%	1	0,6%	13	7,4%	7	4,0%	176	100%

Tab. 2-9: Begleitung durch Partner

Befragt wurden nur die Teilnehmer, die angegeben haben, in einer festen Partnerschaft zu leben.

	Weiblich					Männlich				
	Ja	Nein	Weiß nicht	Er/Sie wird nachreisen	Im Gastland	Ja	Nein	Weiß nicht	Er/Sie wird nachreisen	Im Gastland
Non-Profit										
Gruppe 1	8	10	-	2	-	18	6	-	3	-
Gruppe 2	7	3	-	1	-	11	2	-	2	3
Gruppe 3	6	-	-	-	2	5	1	1	-	-
Profit										
Gruppe 1	1	-	-	-	-	11	1	-	1	-
Gruppe 2	1	1	-	-	-	40	1	-	4	1
Gruppe 3	1	-	-	-	-	18	3	-	-	1

Tab. 2-10: Begleitung durch Partner/Geschlecht

Befragt wurden nur die Teilnehmer, die angegeben haben, in einer festen Partnerschaft zu leben.

	Vor der Ausreise	Während des Aufenthaltes	Nach der Rückkehr
Profit			
Ja	4		
Nein	1	5	5
Keine Angabe	5		

Tab. 2-11: Berufstätigkeit des Partners

Erhoben wurden die Angaben nur in Gruppe 3 bei der zweiten Befragung des Profit-Bereichs.

	Ja		Nein		Kinder werden nachreisen		Nach Hause zurückgekehrt		Teils/Teils		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit												
	25	54,3%	15	32,6%	1	2,2%	2	4,3%	3	6,5%	46	100%
Profit												
	44	81,5%	8	14,8%	1	1,9%	1	1,9%	-	-	54	100%
Gesamt												
	69	69,0%	23	23,0%	2	2,0%	3	3,0%	3	3,0%	100	100%

Tab. 2-12: Begleitung durch Kinder

Erhoben wurden nur die Angaben der Teilnehmer, die angegeben haben, dass sie Kinder haben.

	Weiblich					Männlich				
	Ja	Nein	Nachreisen	Zurück-gekehrt	Teils/Teils	Ja	Nein	Nachreisen	Zurück-gekehrt	Teils/Teils
Non-Profit										
Gruppe 1	5	2	-	-	-	6	7	-	2	-
Gruppe 2	4	2	-	-	1	5	2	1	-	2
Gruppe 3	3	1	-	-	-	2	1	-	-	-
Profit										
Gruppe 1	1	-	-	-	-	7	1	-	-	-
Gruppe 2	-	-	-	-	-	25	4	1	-	-
Gruppe 3	-	-	-	-	-	11	3	-	1	-

Tab. 2-13: Begleitung durch Kinder/Geschlecht

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit						
Gruppe 1	23	24,0%	73	76,0%	96	100%
Gruppe 2	18	30,5%	41	69,5%	59	100%
Gruppe 3	16	30,2%	37	69,8%	53	100%
Gesamt	57	27,4%	151	72,6%	208	100%
Profit						
Gruppe 1	10	62,5%	6	37,5%	16	100%
Gruppe 2	41	70,7%	17	29,3%	58	100%
Gruppe 3	16	61,5%	10	38,5%	26	100%
Gesamt	67	67,0%	33	33,0%	100	100%

Tab. 2-14: Bisherige Kurzeinsätze

Erhoben wurde die bisherigen Kurzeinsätze nur in den ersten Erhebungen (Gruppe 1.1, 2.1 und 3.1). Teilnehmer, die nur den zweiten Fragebogen bearbeitet haben, werden dementsprechend nicht berücksichtigt.

	Ja	Nein
Non-Profit		
	15	95
Profit		
	1	15

Tab. 2-15: Bisherige Einsätze im Gastland

Erhoben wurden die bisherigen Einsätze im Gastland nur in der ersten Gruppe bei der ersten Erhebung (Gruppe 1.1).

	Ja, in Deutschland		Ja, außerhalb von Deutschland		Stelle in Aussicht		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit										
Gruppe 3.1	10	19,2%	2	3,8%	27	51,9%	13	25,0%	52	100%
Gruppe 3.2	13	43,3%	7	23,3%	5	16,7%	5	16,7%	30	100%
Profit										
Gruppe 3.2	3	60,0%	1	20,0%	-	-	1	20,0%	5	100%

Tab. 2-16: Stelle nach der Rückkehr

Erhoben wurde die Stelle nach der Rückkehr nur in Gruppe 3

	Ja		Nein		Gesamt		
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl
Profit							
Gruppe 3.1	24	96,0	1	4,0%	25	100%	
Gruppe 3.2	5	100,0%	-	-	5	100,0%	

Tab. 2-17: Rückkehr zum Arbeitgeber

Erhoben wurde die Rückkehr zum Arbeitgeber nur in Gruppe 3 und nur im Profit-Bereich.

Position nach der Rückkehr (Gefragt wurden nur die Teilnehmer, die angegeben haben, eine Stelle zu haben oder in Aussicht zu haben).

	...vergleichbar		...höherwertig		...niederwertig		Noch keinen Einsatzbereich		Möchte ich nicht beantworten		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Non-Profit												
Gruppe 3.2	6	25,0%	12	50,0%	1	4,2%	4	16,7%	1	4,2%	24	100%
Profit												
Gruppe 3.2	1	20,0%	3	60,0%	-	-	-	-	1	20,0%	5	100%

Tab. 2-18: Einschätzung der beruflichen Position nach der Rückkehr im Vergleich zur Position im Entsendungsland

Erhoben wurde die Einschätzung der Position nur in Gruppe 3.2

3 Stichprobenbeschreibung: Schwierigkeiten im Non-Profit- und Profit-Bereich

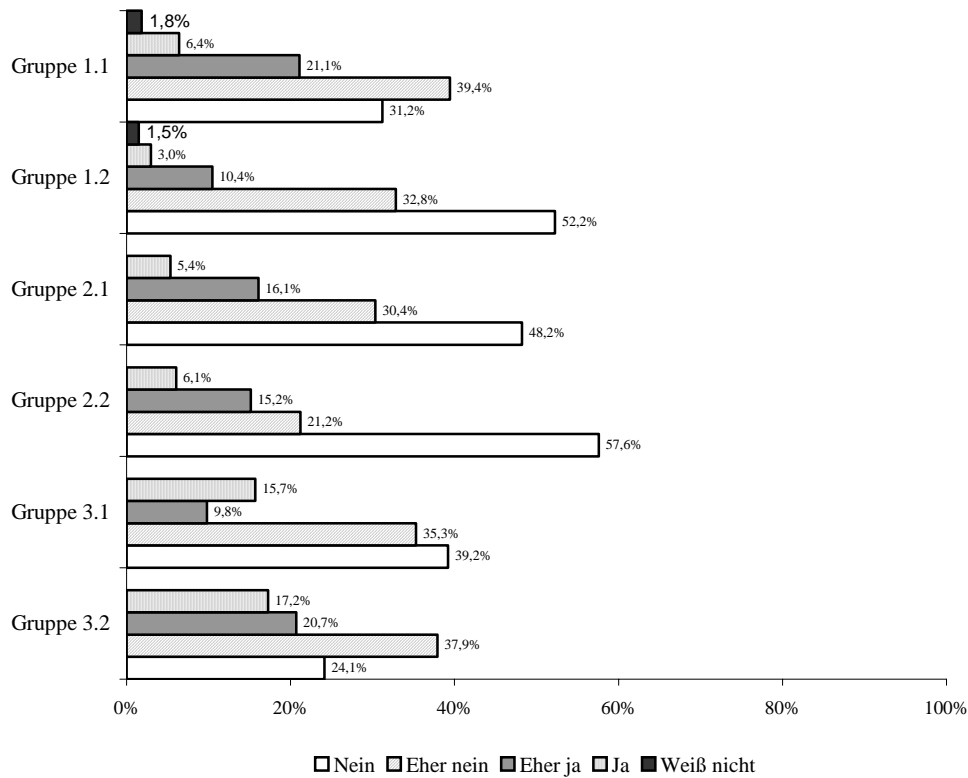


Abb. 3-1: Schwierigkeiten mit den klimatischen Bedingungen, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1.1} = 109$; $n_{1.2} = 67$; $n_{2.1} = 57$; $n_{2.2} = 33$; $n_{3.1} = 51$; $n_{3.2} = 29$

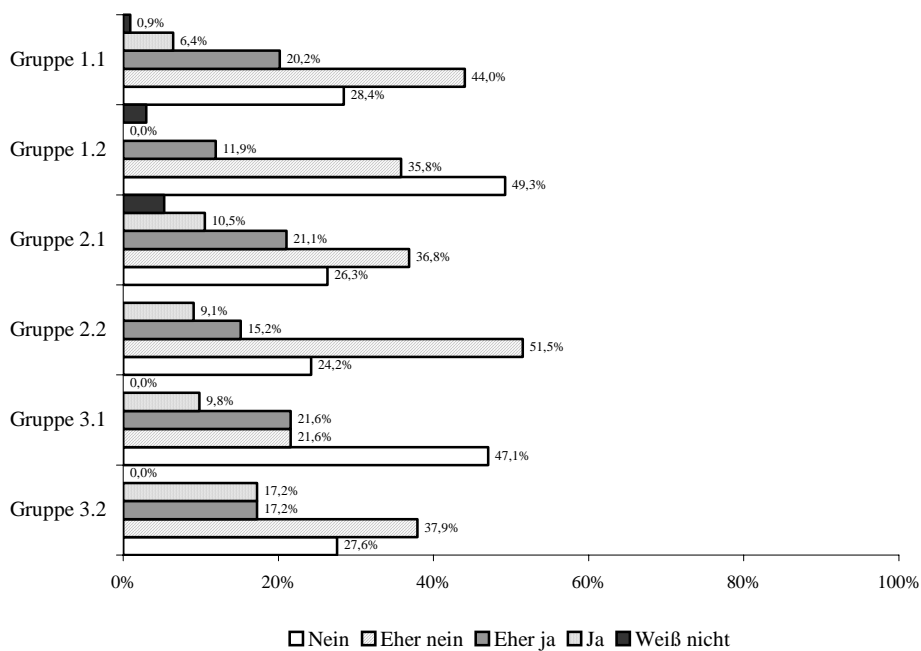


Abb. 3-2: Schwierigkeiten mit dem Lebensstandard der Allgemeinbevölkerung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1.1} = 109$; $n_{1.2} = 67$; $n_{2.1} = 57$; $n_{2.2} = 33$; $n_{3.1} = 51$; $n_{3.2} = 29$

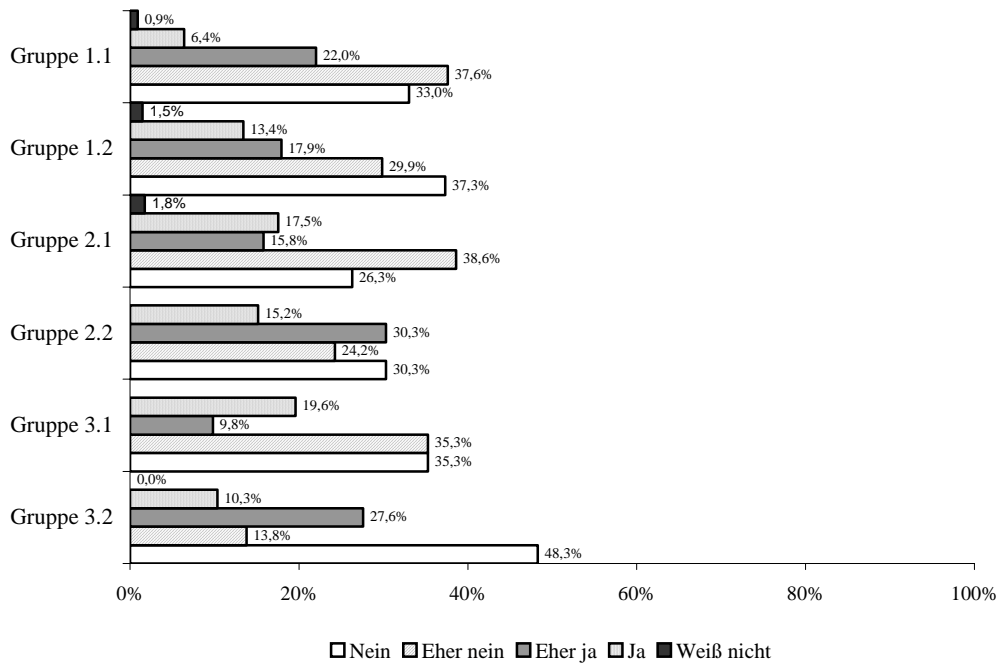


Abb. 3-3: Schwierigkeiten mit der Freizeitgestaltung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1.1} = 109$; $n_{1.2} = 67$; $n_{2.1} = 57$; $n_{2.2} = 33$; $n_{3.1} = 51$; $n_{3.2} = 29$

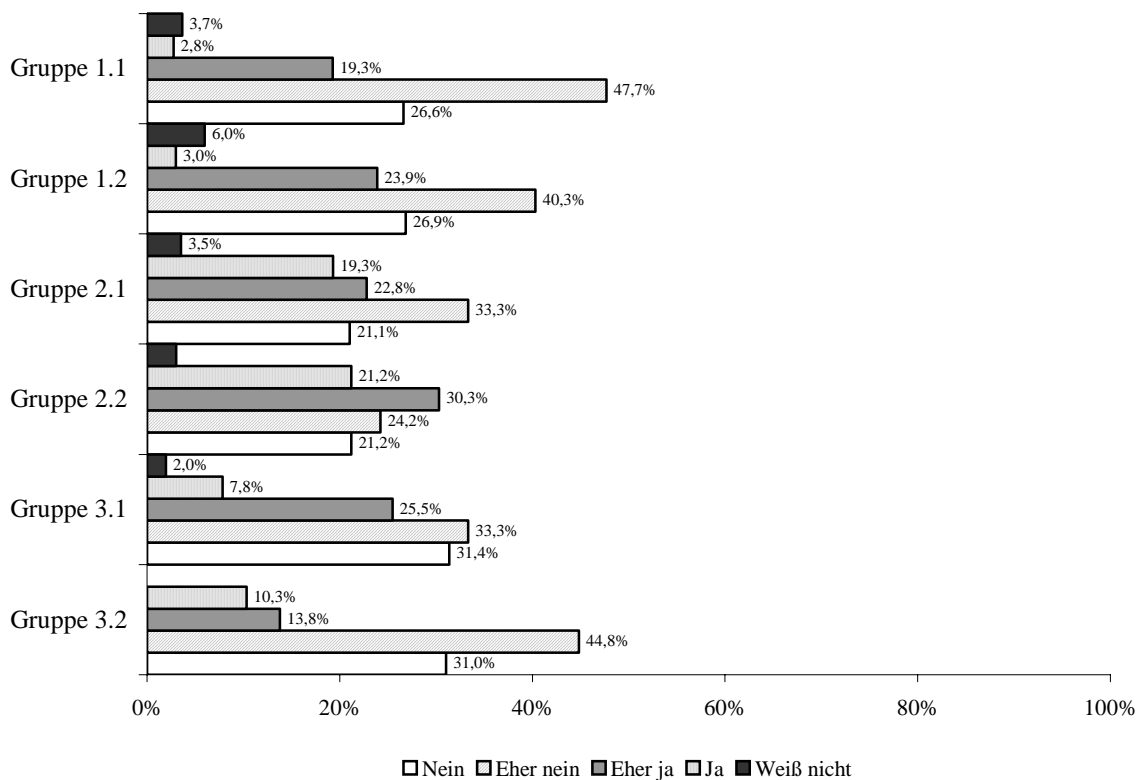


Abb. 3-4: Schwierigkeiten mit dem Bildungsstand der Allgemeinbevölkerung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1.1} = 109$; $n_{1.2} = 67$; $n_{2.1} = 57$; $n_{2.2} = 33$; $n_{3.1} = 51$; $n_{3.2} = 29$

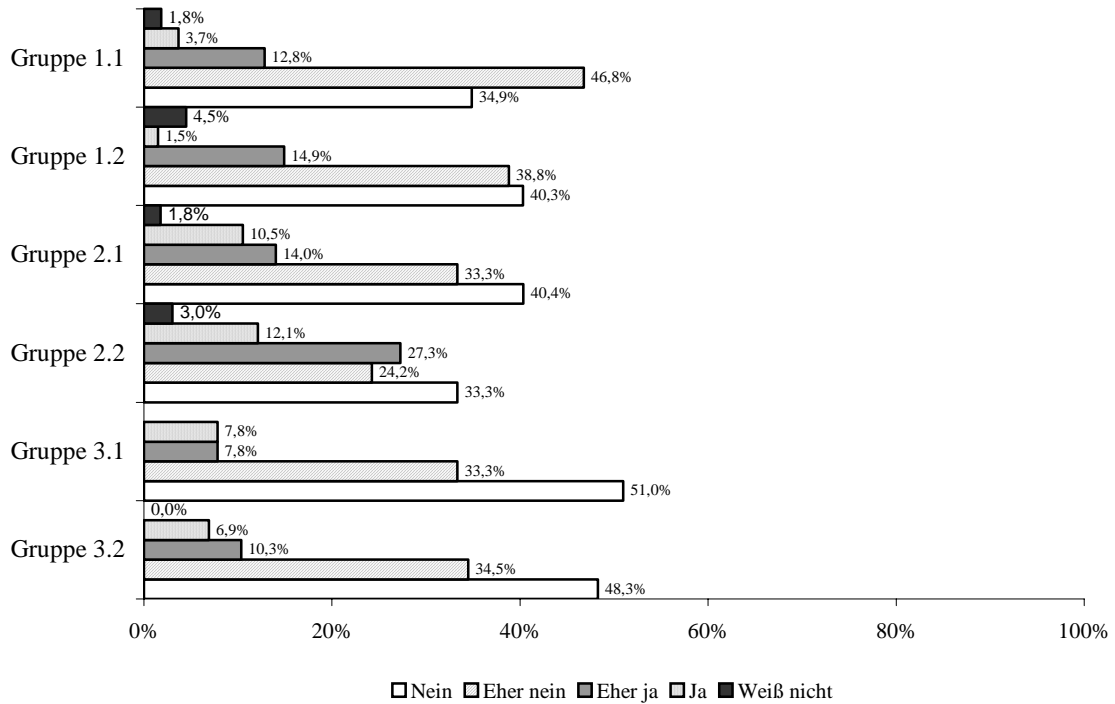


Abb. 3-5: Schwierigkeiten mit dem Technologiestandard, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; ; n_{1,1} = 109; n_{1,2} = 67; n_{2,1} = 57; n_{2,2} = 33; n_{3,1} = 51; n_{3,2} = 29

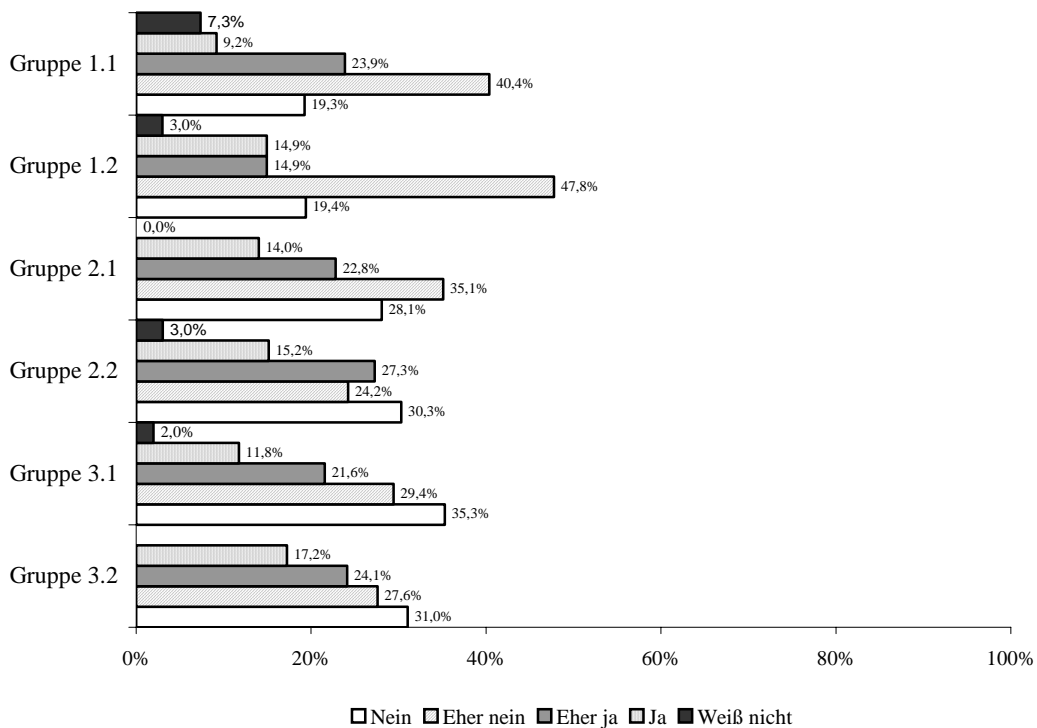


Abb. 3-6: Schwierigkeiten mit der Administration (z.B. Anmeldung, Steuern, Krankenkasse, Arbeits- oder Aufenthaltsgenehmigung), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; ; n_{1,1} = 109; n_{1,2} = 67; n_{2,1} = 57; n_{2,2} = 33; n_{3,1} = 51; n_{3,2} = 29

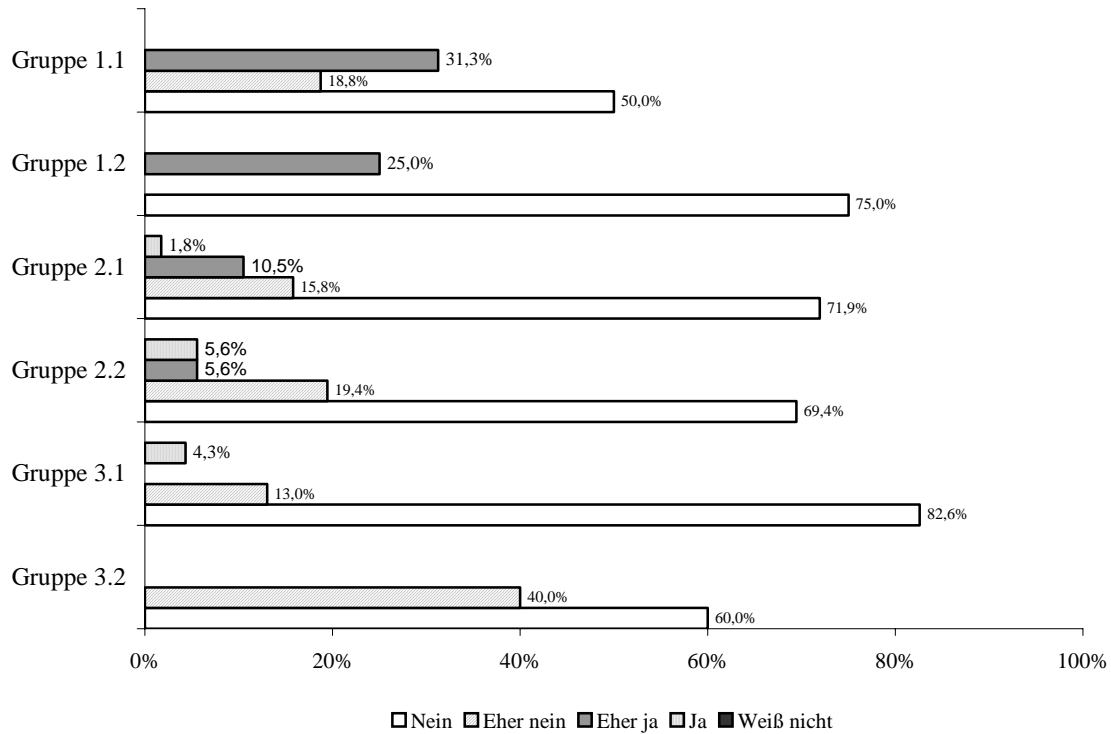


Abb. 3-7: Schwierigkeiten mit den klimatischen Bedingungen, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 36$; $n_{3,1} = 23$; $n_{3,2} = 5$

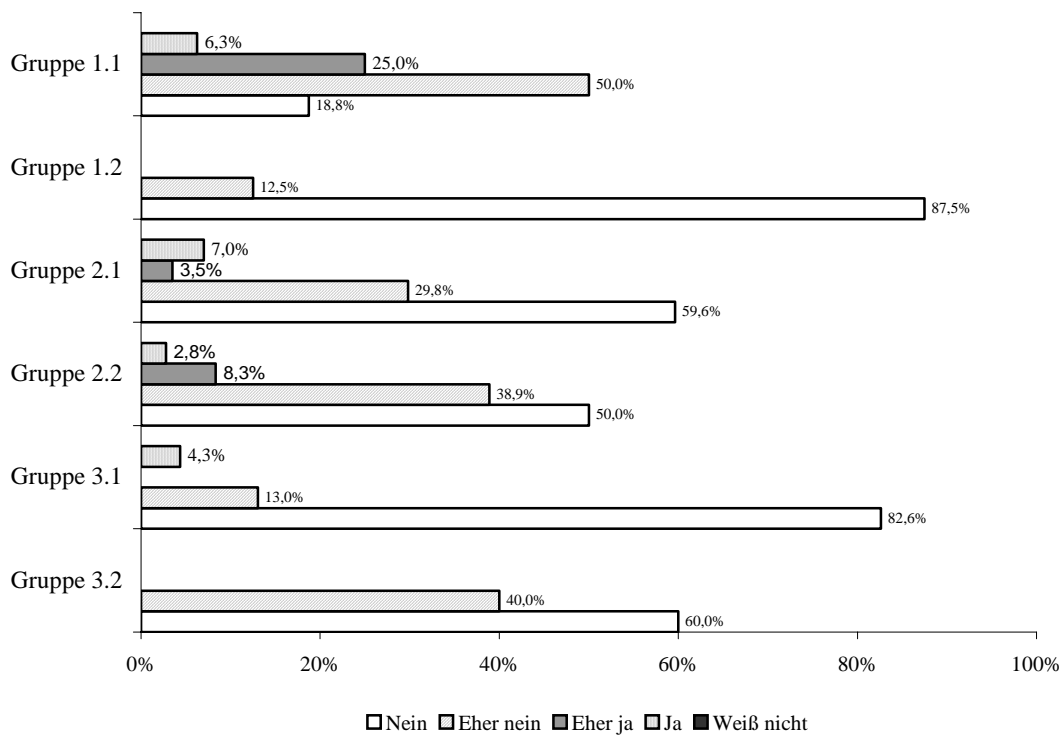


Abb. 3-8: Schwierigkeiten mit dem Lebensstandard der Allgemeinbevölkerung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 36$; $n_{3,1} = 23$; $n_{3,2} = 5$

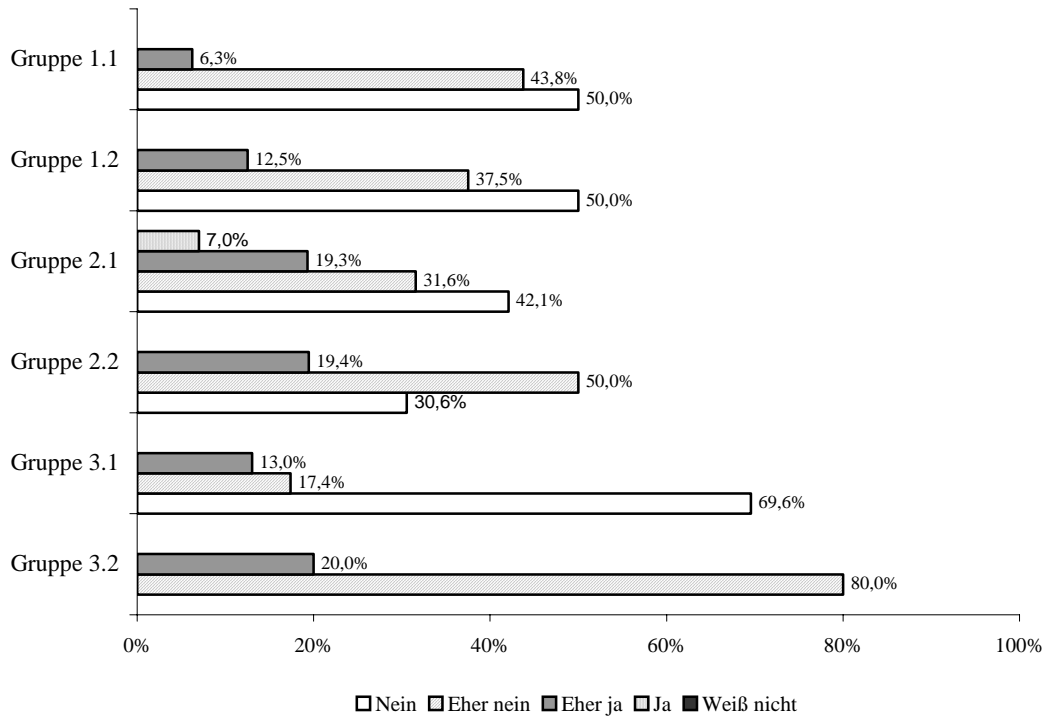


Abb. 3-9: Schwierigkeiten mit dem Bildungsstand der Allgemeinbevölkerung, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 36$; $n_{3,1} = 23$; $n_{3,2} = 5$

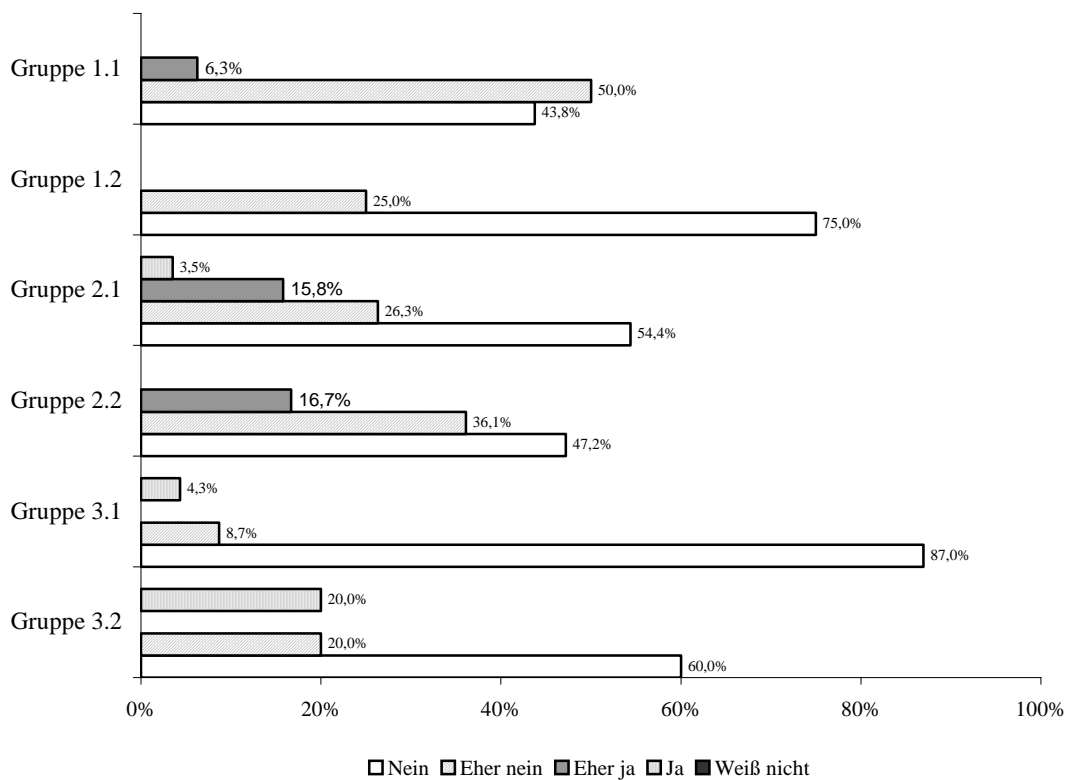


Abb. 3-10: Schwierigkeiten mit dem Technologiestandard, Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 16$; $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 36$; $n_{3,1} = 23$; $n_{3,2} = 5$

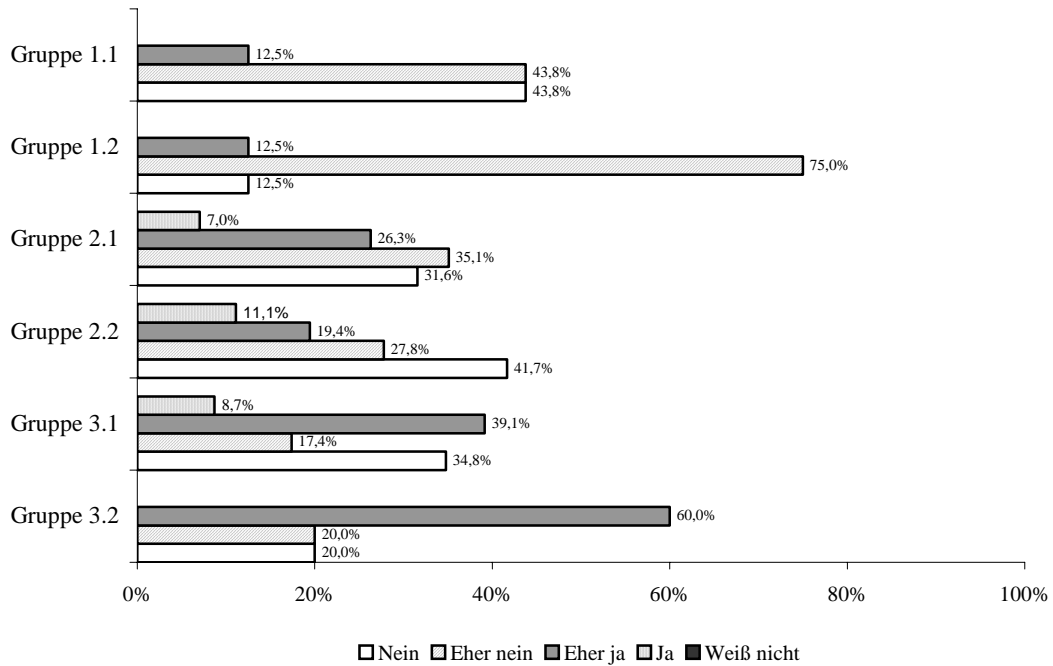


Abb. 3-11: Schwierigkeiten mit der Administration (z.B. Anmeldung, Steuern, Krankenkasse, Arbeits- oder Aufenthaltsgenehmigung), Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; n_{1,1} = 16; n_{1,2} = 8; n_{2,1} = 57; n_{2,2} = 36; n_{3,1} = 23; n_{3,2} = 5

4 Subjektive Bewertung der Vorbereitungs-, Betreuungs- und Rückkehrmaßnahmen im Verlauf des Auslandsaufenthaltes

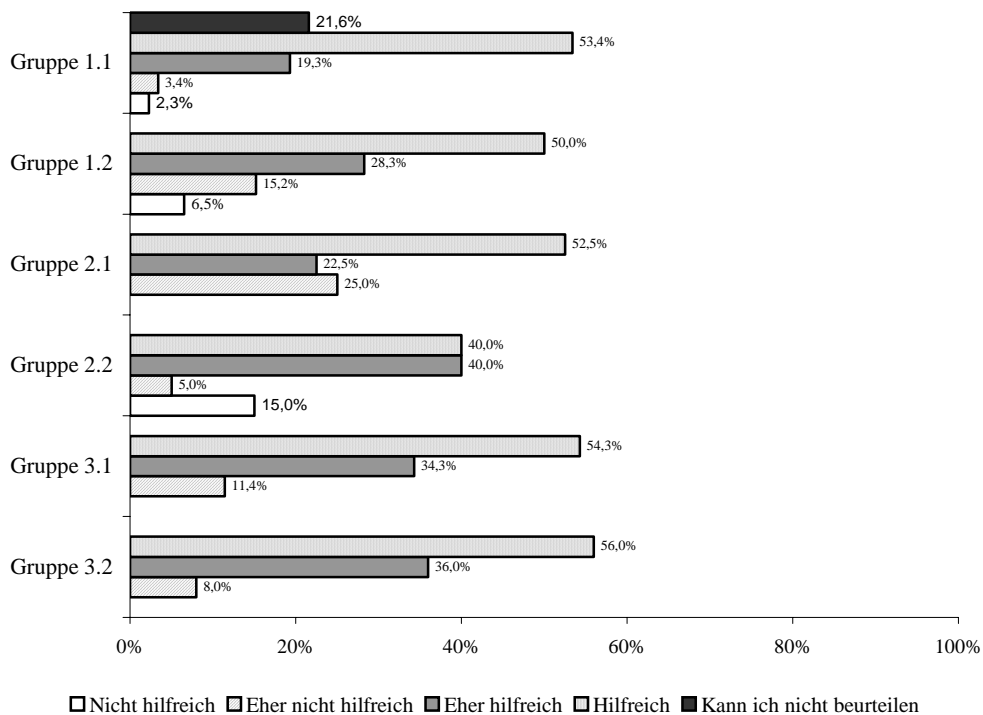


Abb. 4-1: Wie hilfreich waren die Informationen von Rückkehrern? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; n_{1,1} = 88; n_{1,2} = 46; n_{2,1} = 40; n_{2,2} = 20; n_{3,1} = 35; n_{3,2} = 25

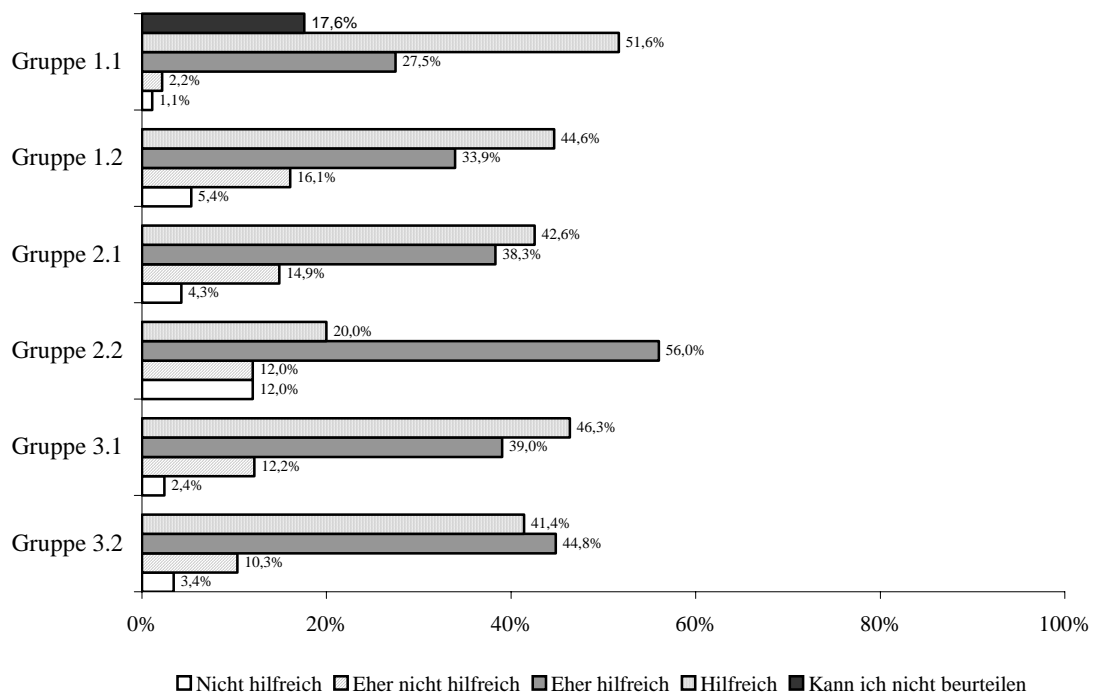


Abb. 4-2: Wie hilfreich waren die Informationen von Dritten (keine Kollegen)? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 91$; $n_{1,2} = 56$; $n_{2,1} = 47$; $n_{2,2} = 25$; $n_{3,1} = 41$; $n_{3,2} = 29$

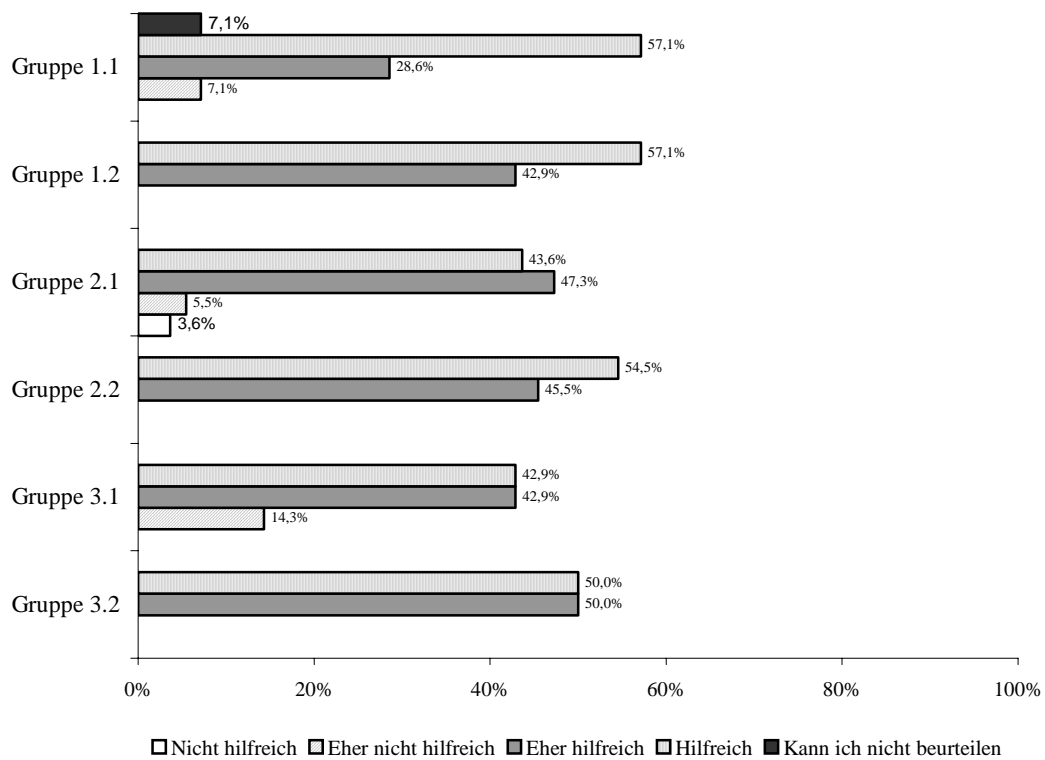


Abb. 4-3: Wie hilfreich waren die Informationen von Rückkehrern? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 14$; $n_{1,2} = 7$; $n_{2,1} = 55$; $n_{2,2} = 33$; $n_{3,1} = 21$; $n_{3,2} = 4$

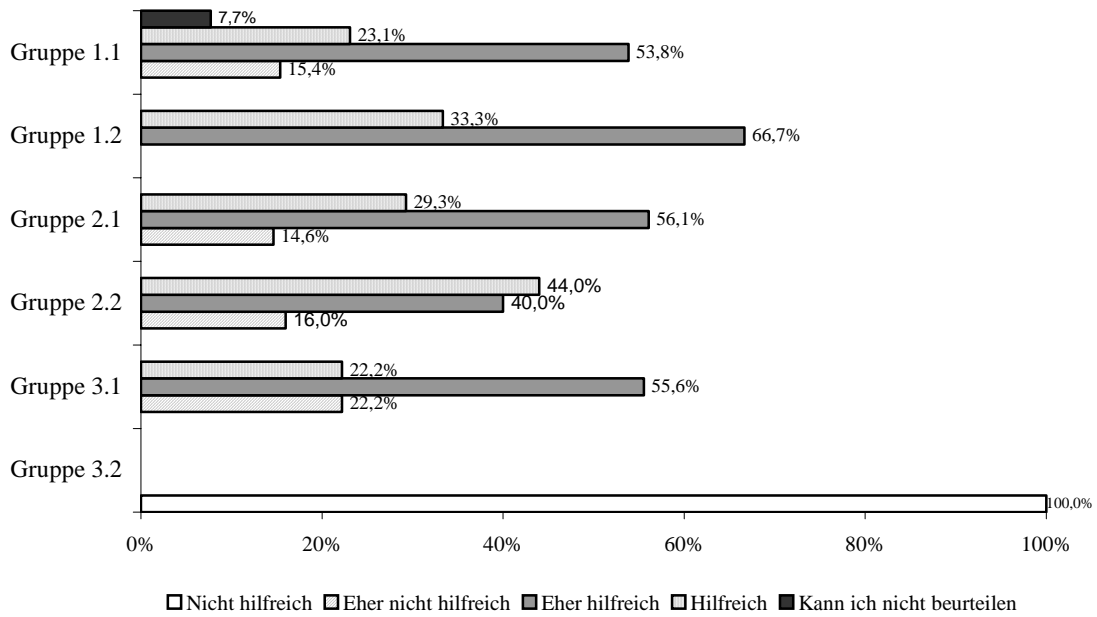


Abb. 4-4: Wie hilfreich waren die Informationen von Dritten (keine Kollegen)? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 13$; $n_{1,2} = 3$; $n_{2,1} = 41$; $n_{2,2} = 25$; $n_{3,1} = 18$; $n_{3,2} = 1$

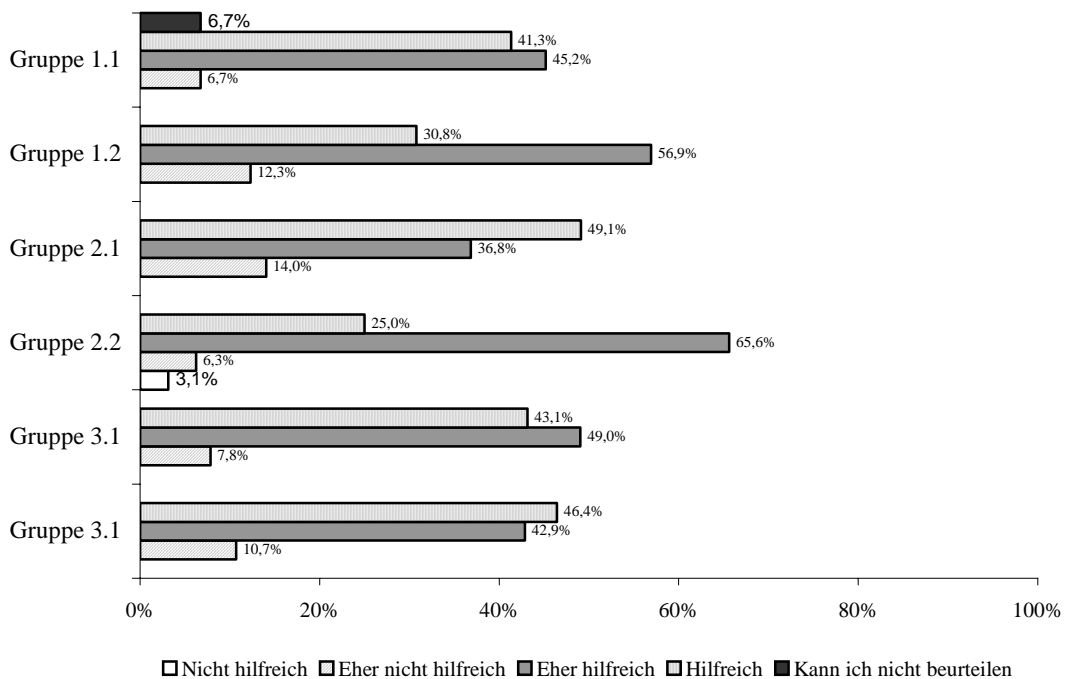


Abb. 4-5: Wie hilfreich war das Informationsmaterial? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,1} = 104$; $n_{1,2} = 65$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 32$; $n_{3,1} = 51$; $n_{3,2} = 28$

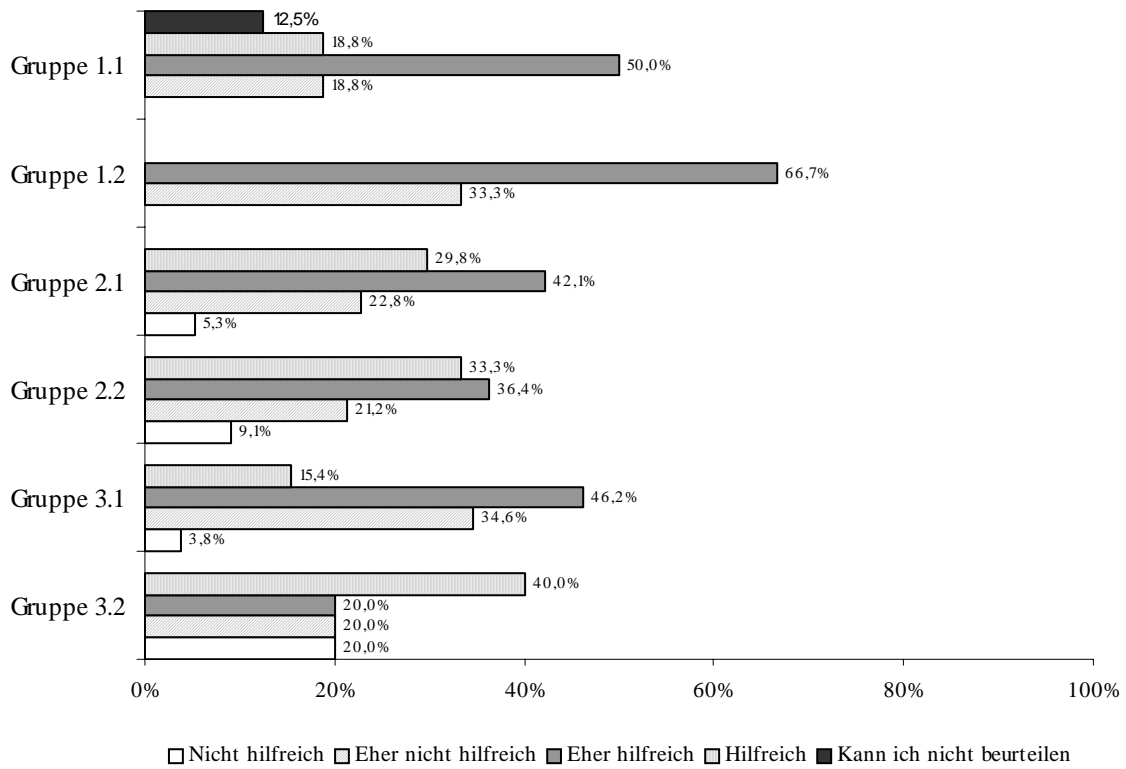


Abb. 4-6: Wie hilfreich war das Informationsmaterial? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1.1} = 16$; $n_{1.2} = 6$; $n_{2.1} = 57$; $n_{2.2} = 33$; $n_{3.1} = 26$; $n_{3.2} = 5$

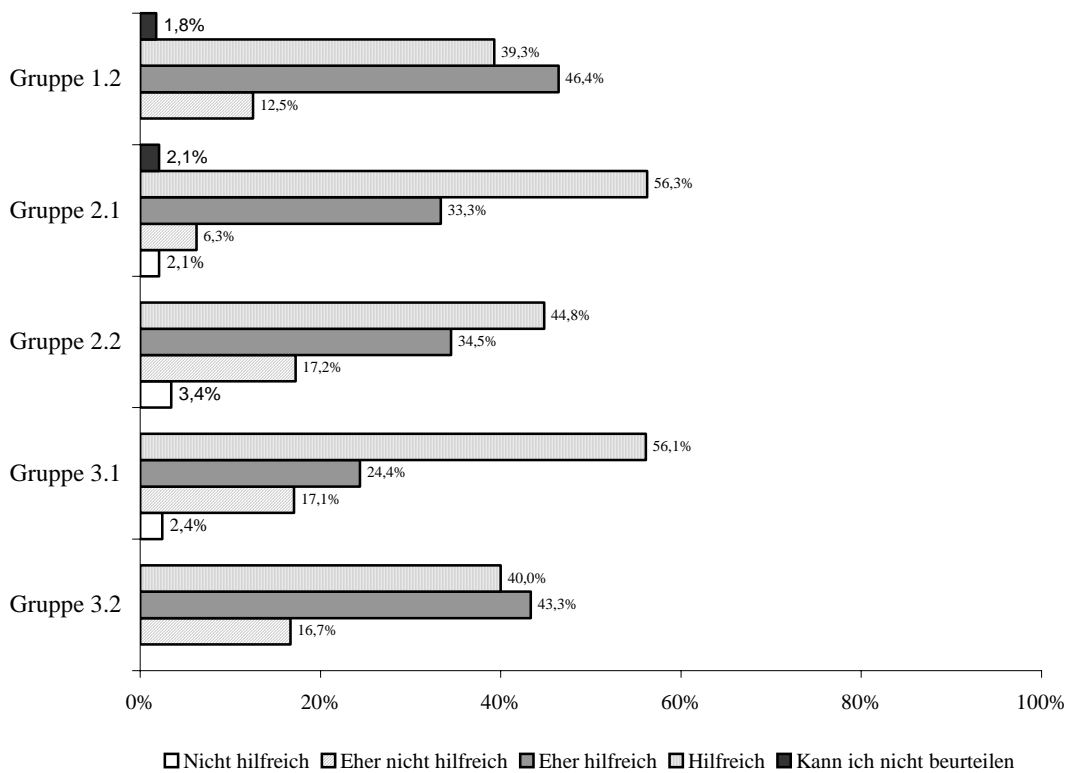


Abb. 4-7: Wie hilfreich war die Kommunikation mit der entsendenden Organisation? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1.2} = 56$; $n_{2.1} = 48$; $n_{2.2} = 29$; $n_{3.1} = 41$; $n_{3.2} = 30$

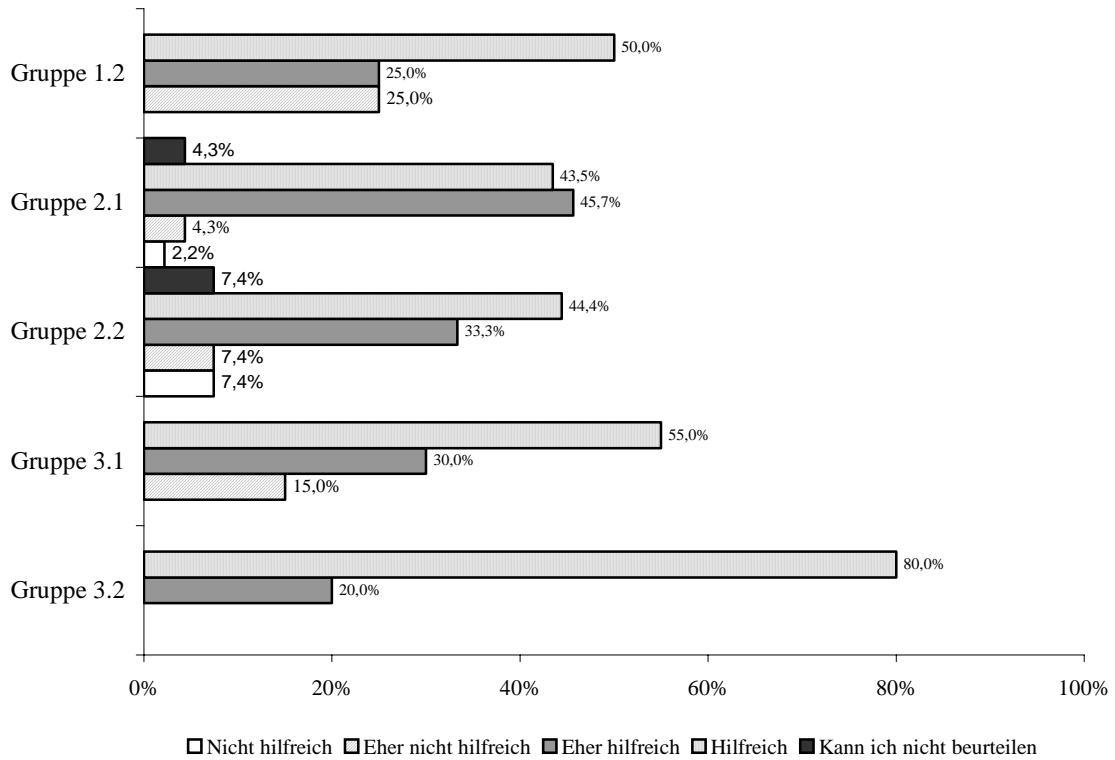


Abb. 4-8: Wie hilfreich war die Kommunikation mit der entsendenden Organisation? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; ; n_{1,2} = 4; n_{2,1} = 46; n_{2,2} = 27; n_{3,1} = 20; n_{3,2} = 5

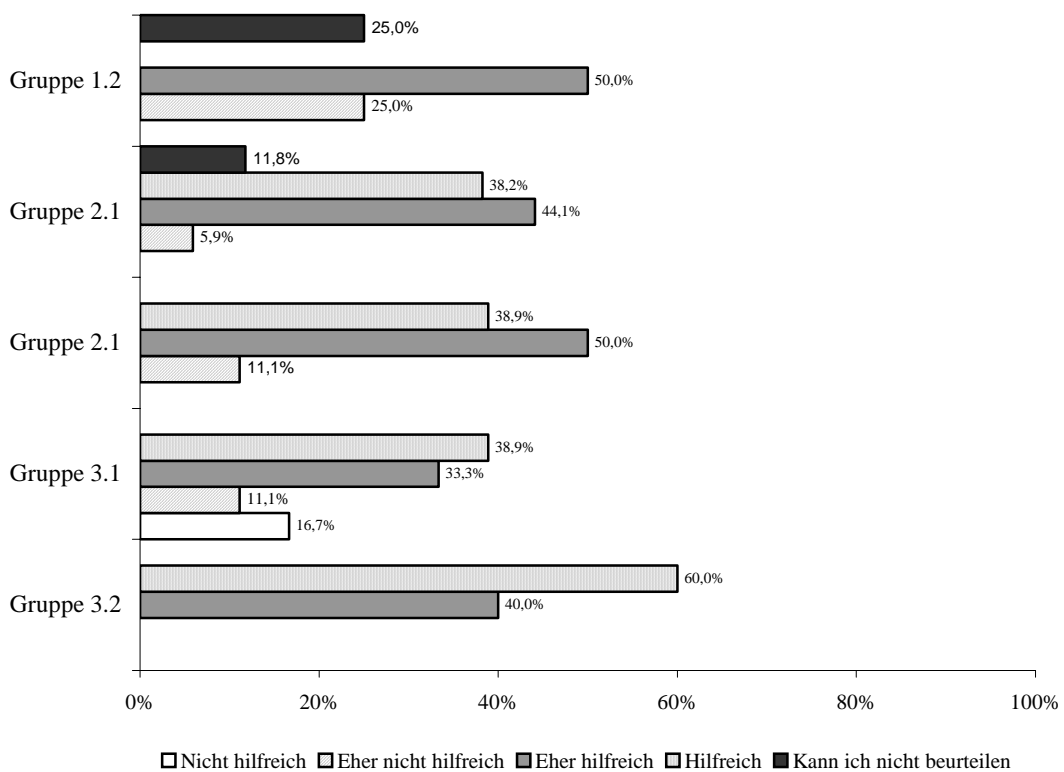


Abb. 4-9: Wie hilfreich war die Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; n_{1,2} = 4; n_{2,1} = 34; n_{2,2} = 18; n_{3,1} = 18; n_{3,2} = 5

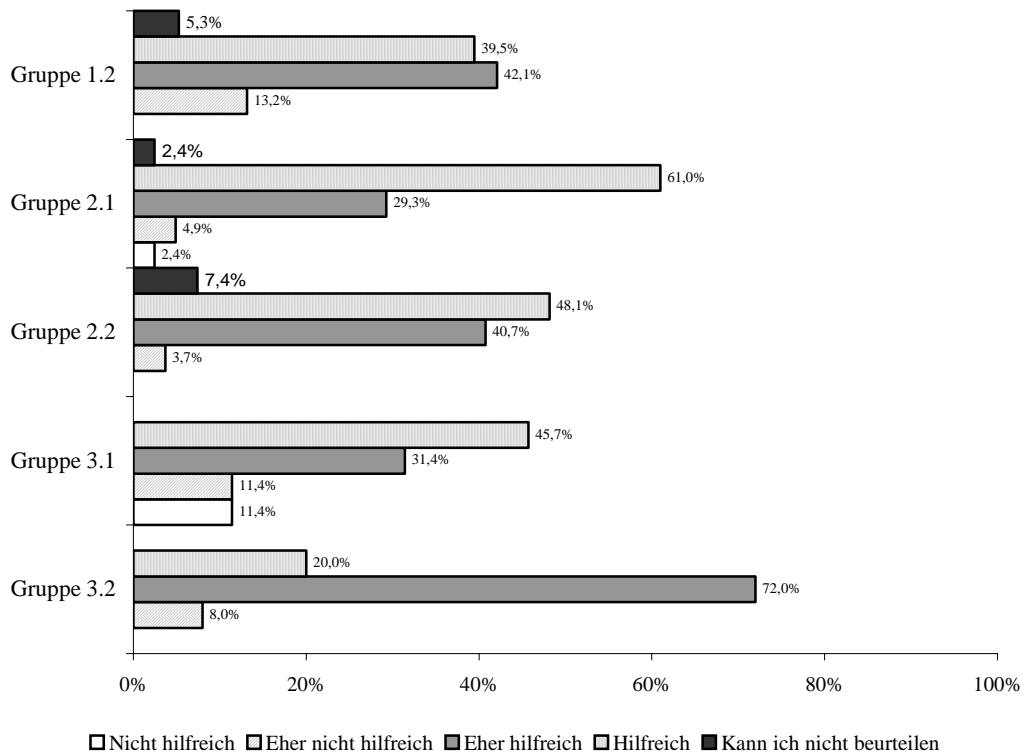


Abb. 4-10: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Eingewöhnung ins Gastland? Einschätzungen zu den verschiedenen Entscheidungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 38$; $n_{2,1} = 41$; $n_{2,2} = 27$; $n_{3,1} = 35$; $n_{3,2} = 25$

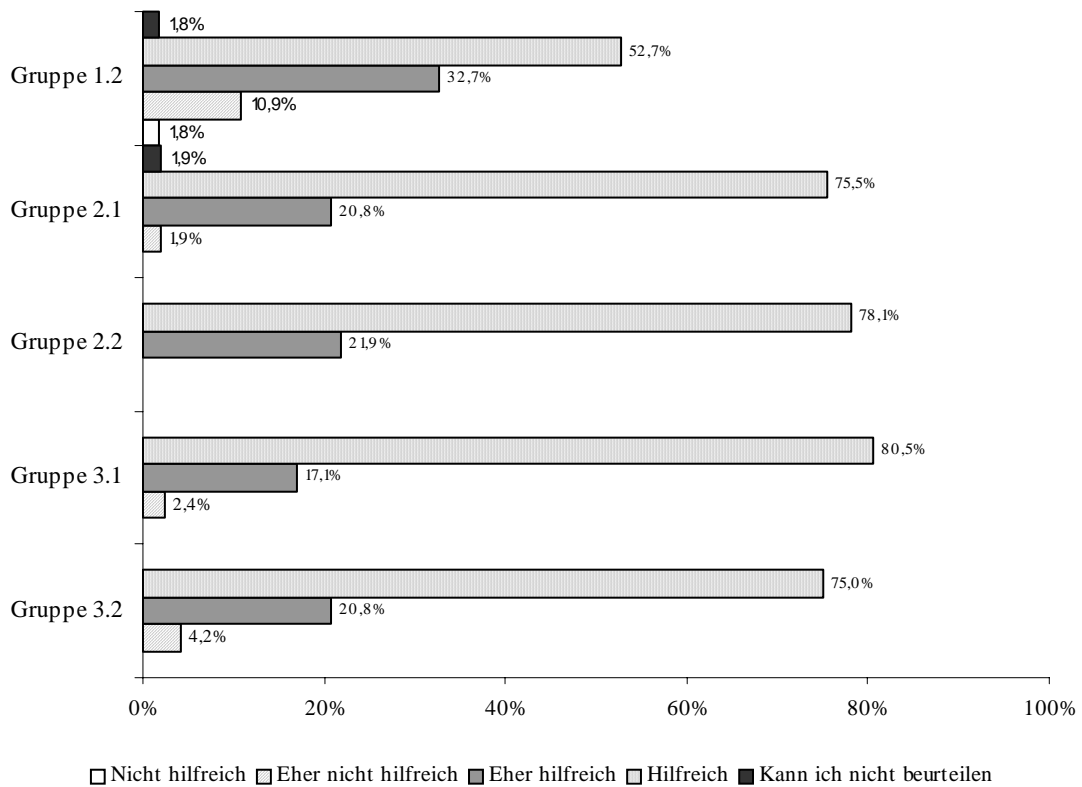


Abb. 4-11: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Erledigung administrativer Aufgaben? Einschätzungen zu den verschiedenen Entscheidungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 55$; $n_{2,1} = 53$; $n_{2,2} = 32$; $n_{3,1} = 41$; $n_{3,2} = 24$

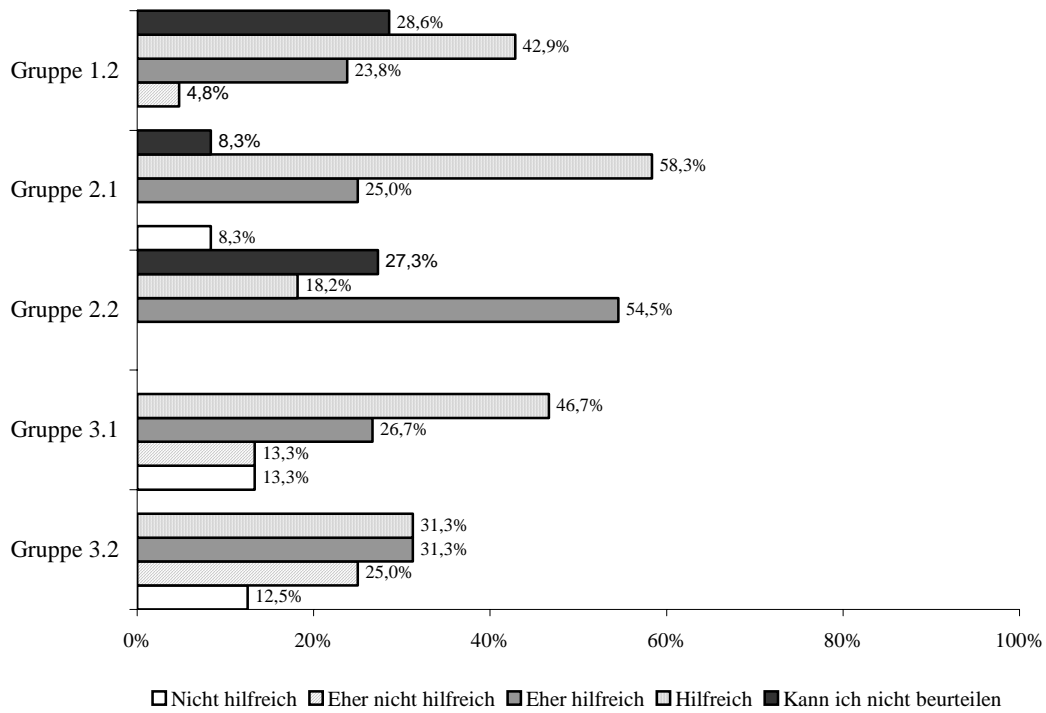


Abb. 4-12: Wie hilfreich war die Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 21$; $n_{2,1} = 12$; $n_{2,2} = 11$; $n_{3,1} = 15$; $n_{3,2} = 16$

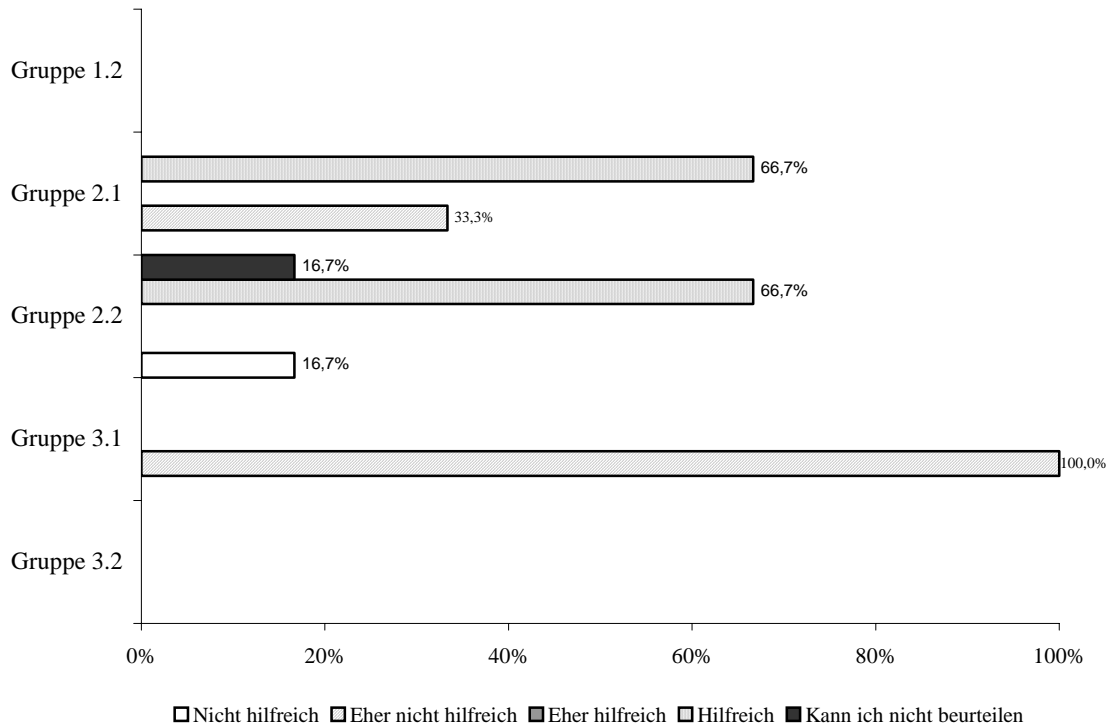


Abb. 4-13: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Suche nach Unterbringungs- und Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 0$; $n_{2,1} = 3$; $n_{2,2} = 6$; $n_{3,1} = 1$; $n_{3,2} = 0$

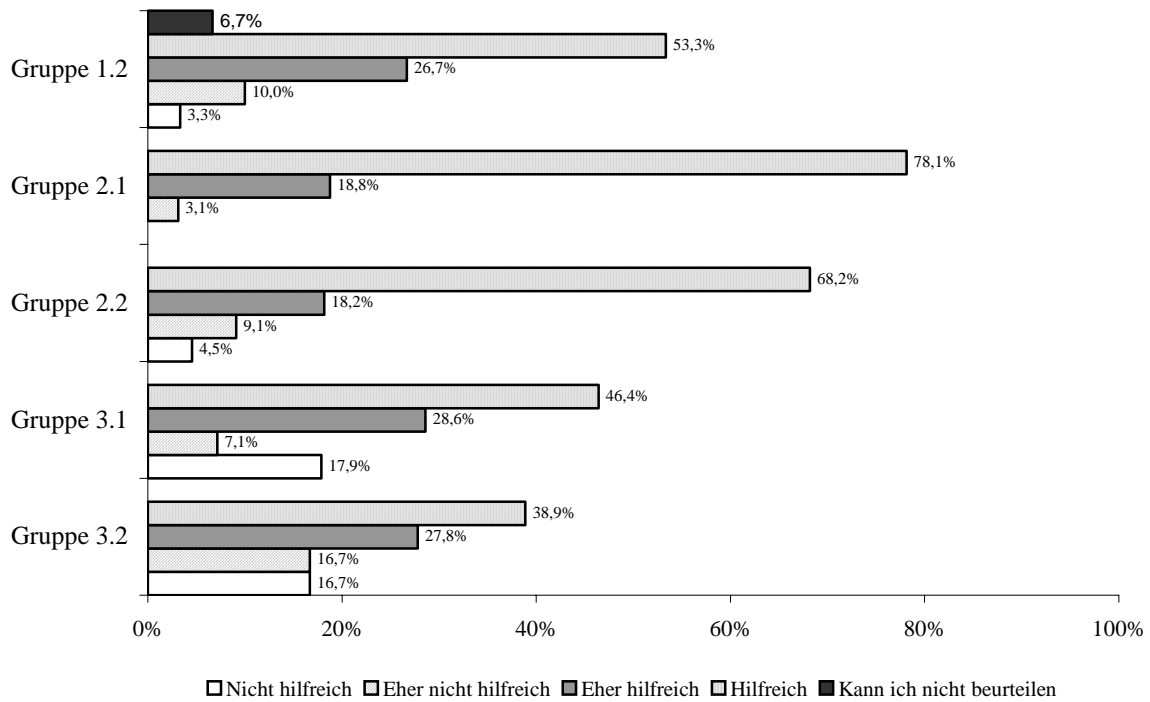


Abb. 4-14: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 30$; $n_{2,1} = 32$; $n_{2,2} = 22$; $n_{3,1} = 28$; $n_{3,2} = 18$

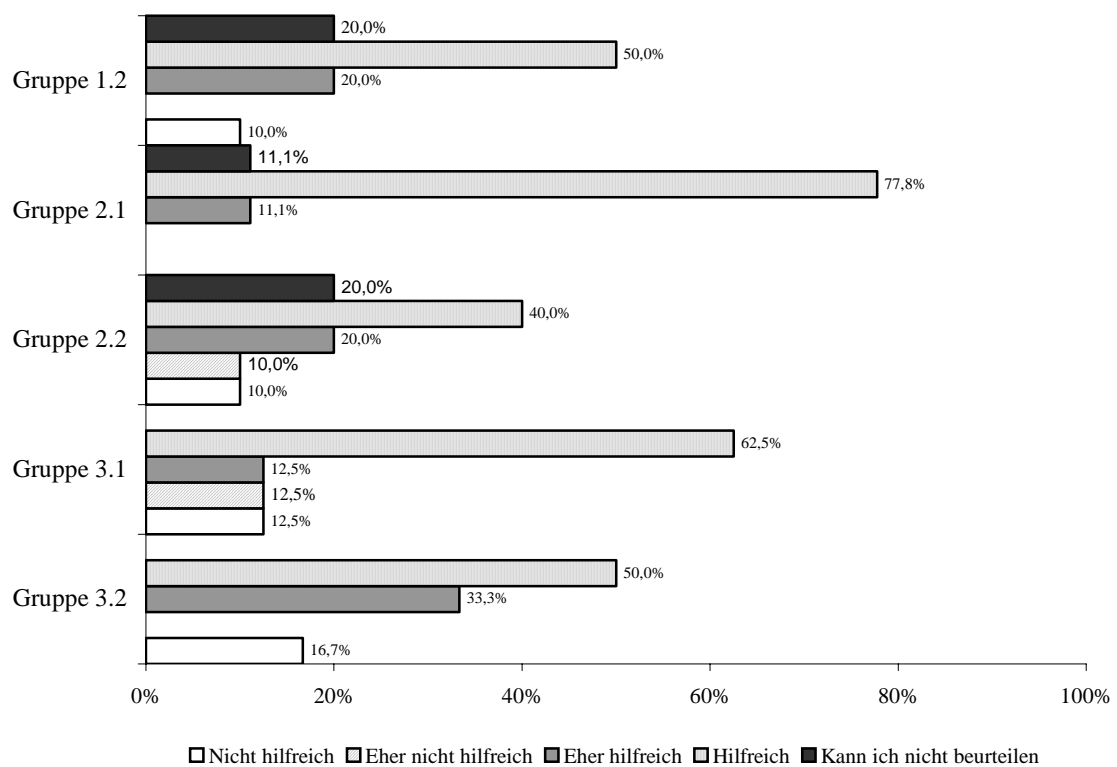


Abb. 4-15: Wie hilfreich war die Unterstützung für meinen Partner/ meine Partnerin? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 10$; $n_{2,1} = 9$; $n_{2,2} = 10$; $n_{3,1} = 8$; $n_{3,2} = 6$

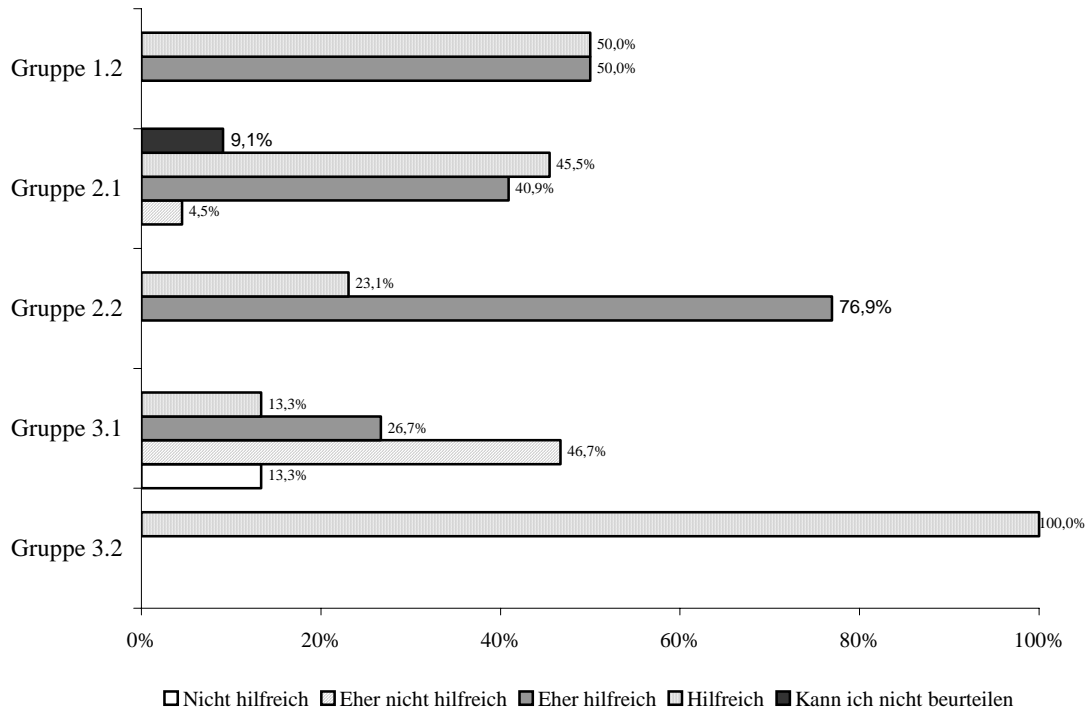


Abb. 4-16: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Eingewöhnung ins Gastland? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 2$; $n_{2,1} = 22$; $n_{2,2} = 13$; $n_{3,1} = 15$; $n_{3,2} = 4$

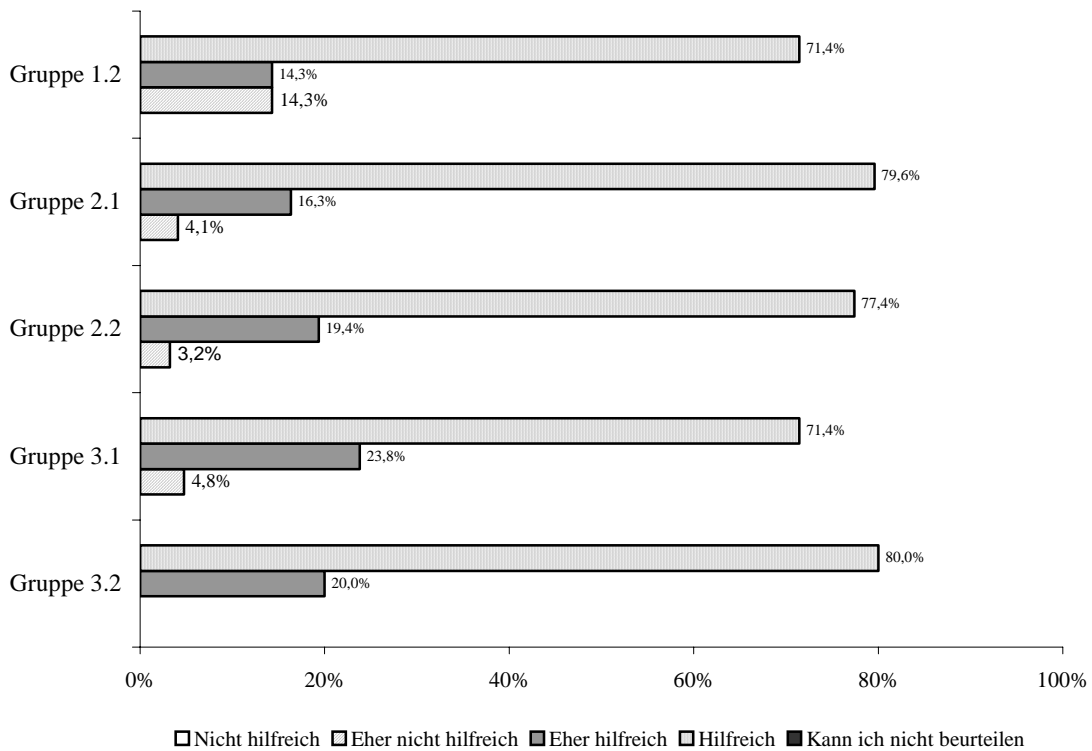


Abb. 4-17: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Erledigung administrativer Aufgaben? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 7$; $n_{2,1} = 49$; $n_{2,2} = 31$; $n_{3,1} = 21$; $n_{3,2} = 5$

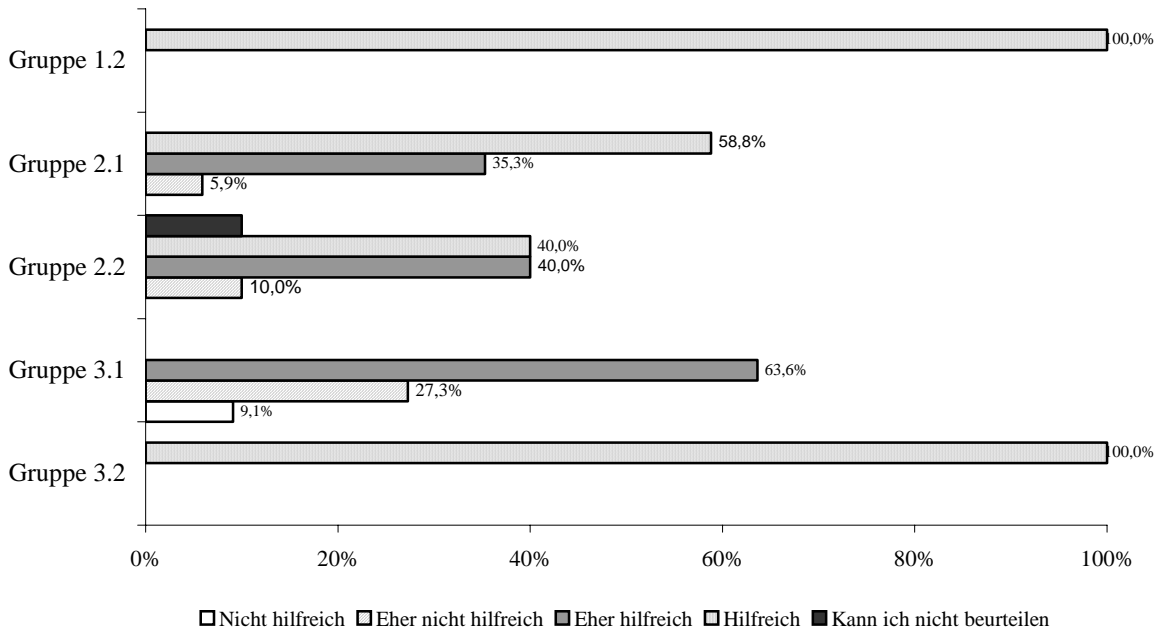


Abb. 4-18: Wie hilfreich war die Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 1$; $n_{2,1} = 17$; $n_{2,2} = 10$; $n_{3,1} = 11$; $n_{3,2} = 1$

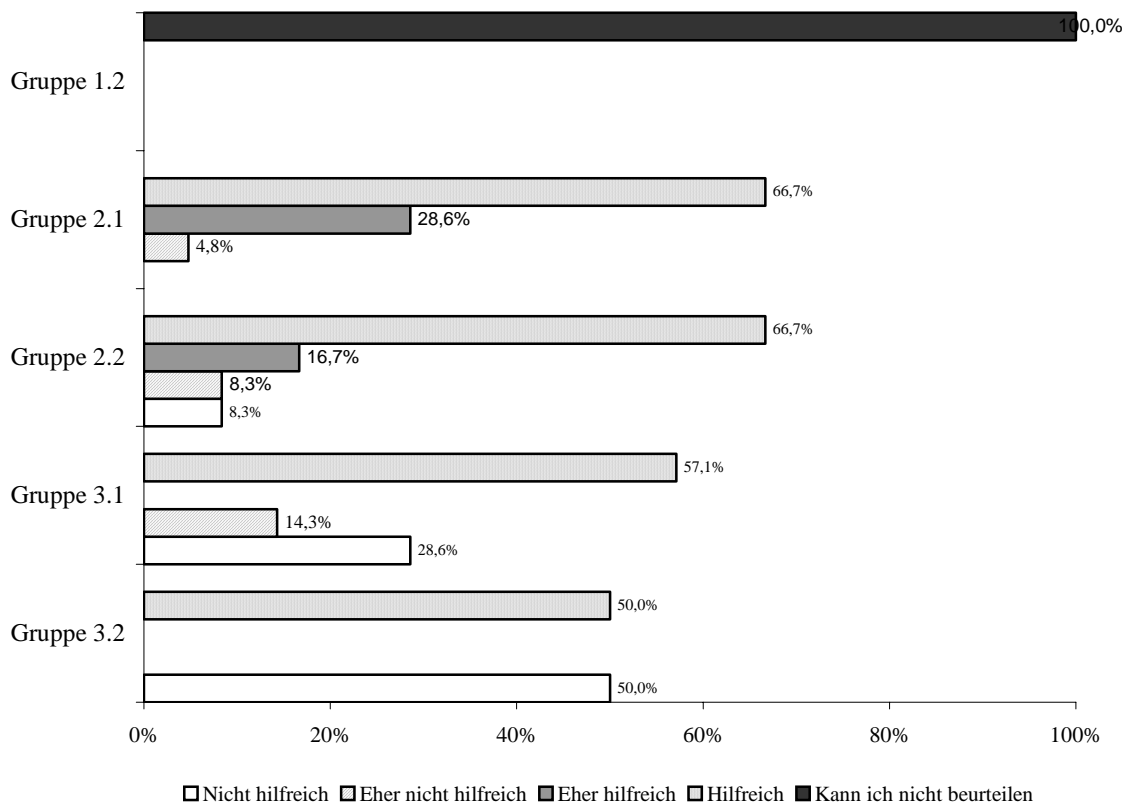


Abb. 4-19: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Wohnungssuche, der Suche nach entsprechenden Kindergärten oder Schulen? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 1$; $n_{2,1} = 21$; $n_{2,2} = 12$; $n_{3,1} = 7$; $n_{3,2} = 2$

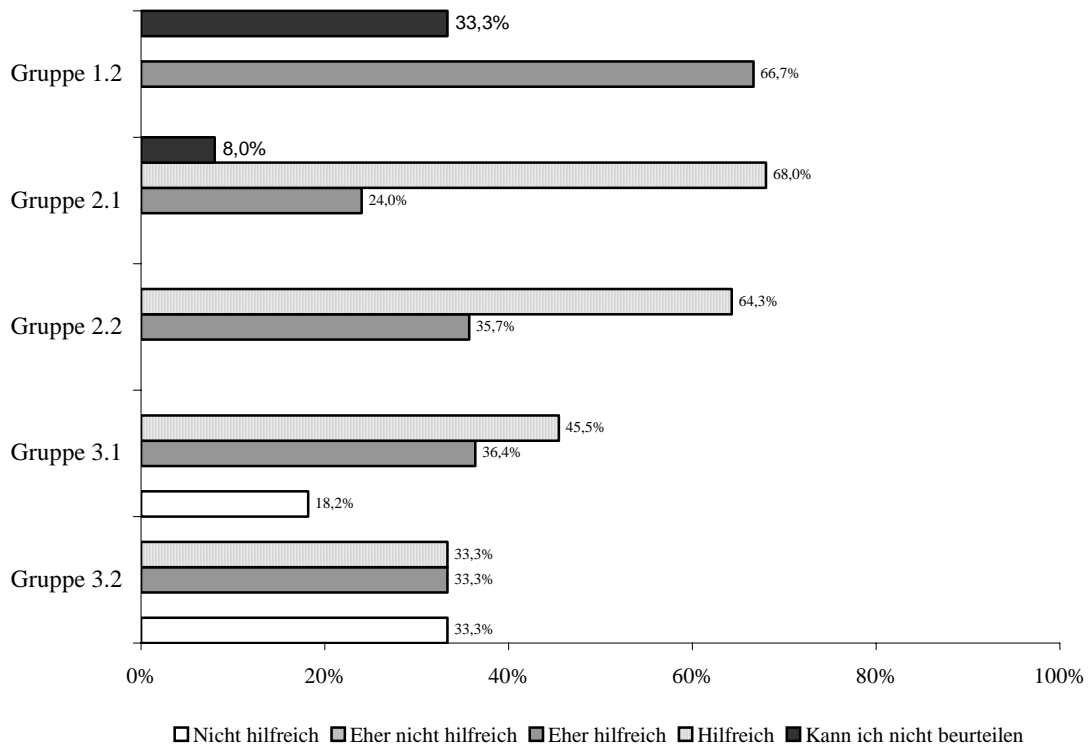


Abb. 4-20: Wie hilfreich war die Unterstützung für meinen Partner/ meine Partnerin? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 3$; $n_{2,1} = 25$; $n_{2,2} = 14$; $n_{3,1} = 1$; $n_{3,2} = 3$

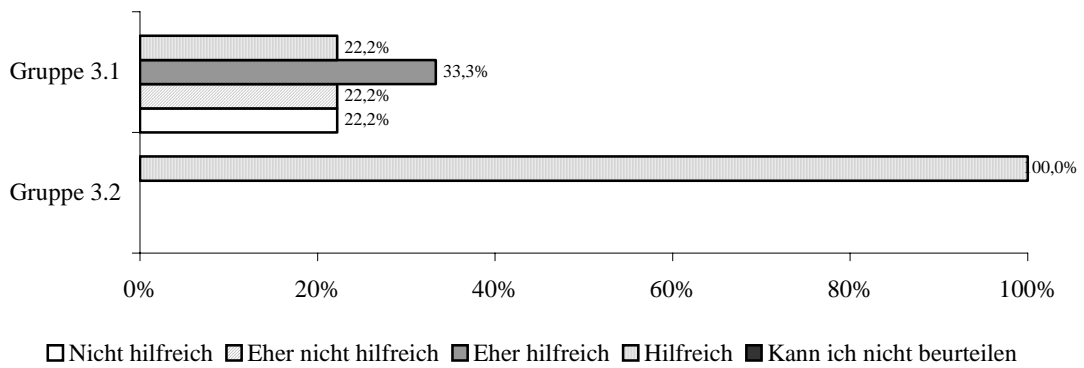


Abb. 4-21: Wie hilfreich war die Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{3,1} = 9$; $n_{3,2} = 1$

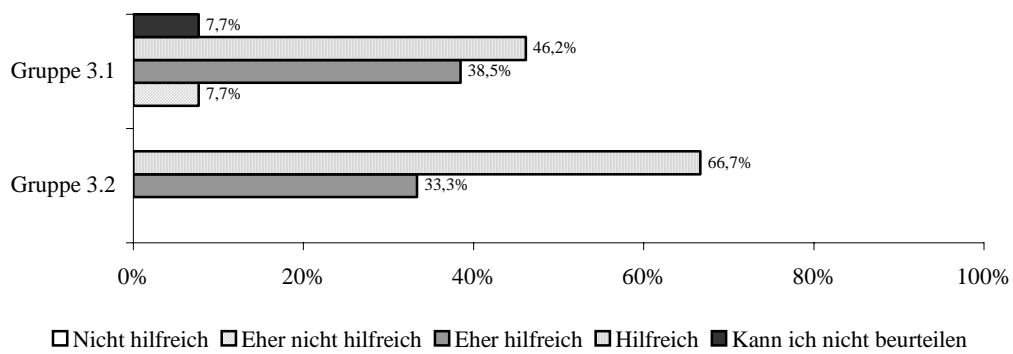


Abb. 4-22: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen beruflichen Aufgabe nach der Beendigung des Einsatz? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{3,1} = 13$; $n_{3,2} = 3$

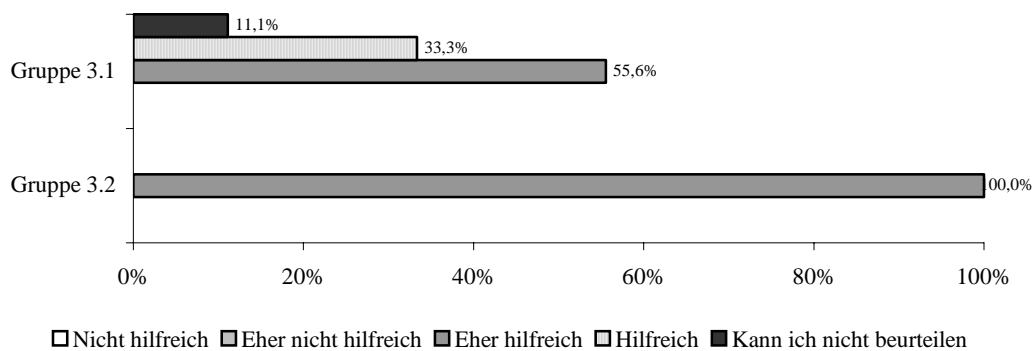


Abb. 4-23: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Nutzung meiner im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen, meines Wissens? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{3,1} = 9$; $n_{3,2} = 2$

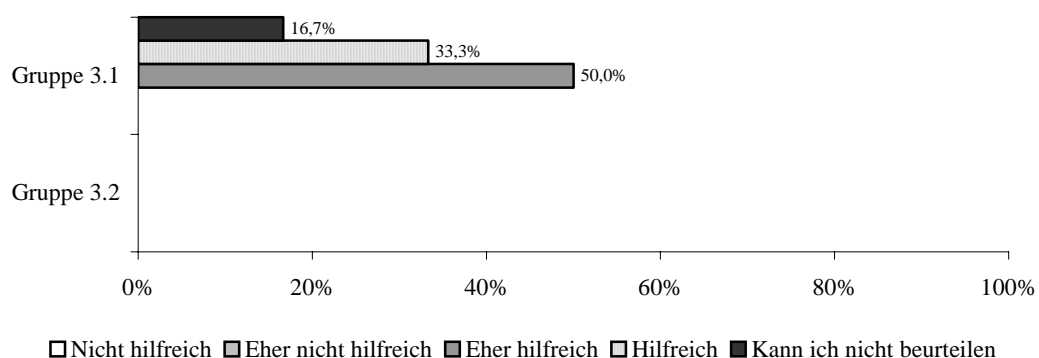


Abb. 4-24: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Weitergabe meines Wissens an nachfolgende Expatriates? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{3,1} = 6$

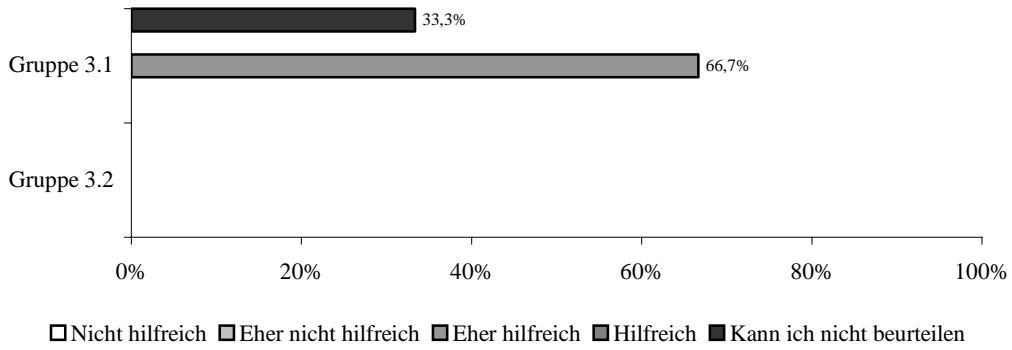


Abb. 4-25: Wie hilfreich war die Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; n = 3

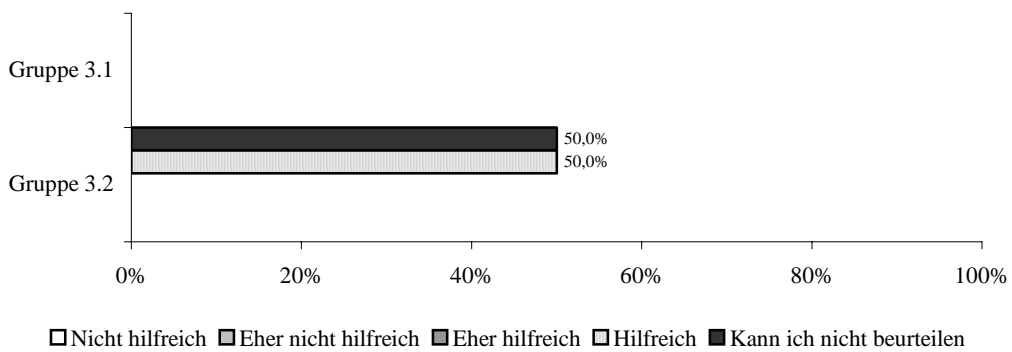


Abb. 4-26: Wie hilfreich war die Unterstützung bei Schwierigkeiten der Angehörigen? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; n_{3,2} = 2

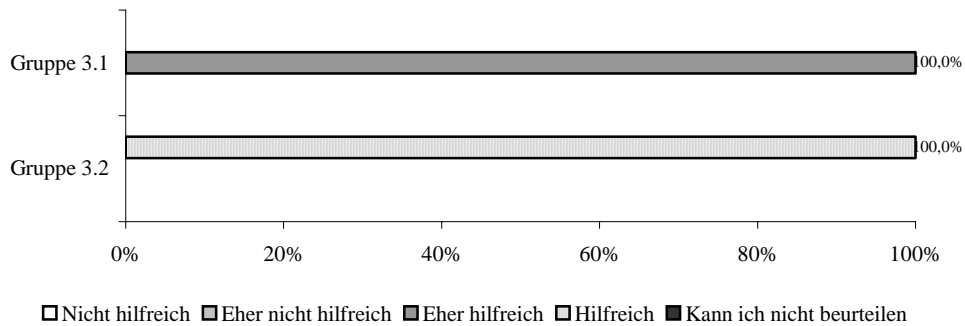


Abb. 4-27: Wie hilfreich war die Unterstützung bei der Eingewöhnung in die neue Stadt? Einschätzungen zu den verschiedenen Entsendungszeitpunkten (Profit-Bereich); Angaben in Prozent; n_{3,1} = 1; n_{3,2} = 1

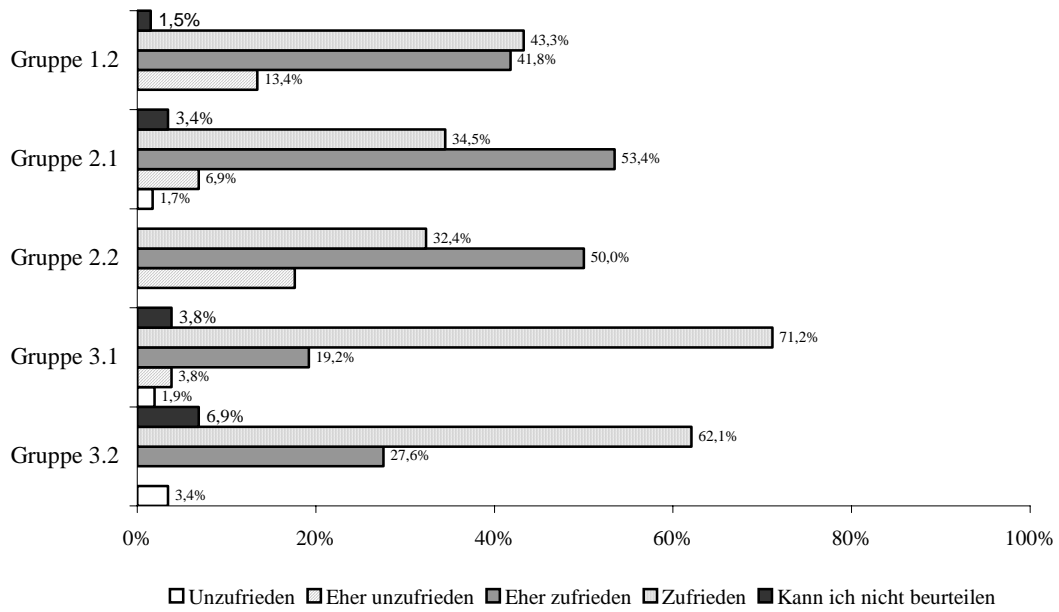


Abb. 4-28: Zufriedenheit mit der Vorbereitung – Einschätzungen zu den verschiedenen Entscheidungszeitpunkten (Non-Profit-Bereich); Angaben in Prozent; $n_{1,2} = 67$; $n_{2,1} = 58$; $n_{2,2} = 34$; $n_{3,1} = 52$; $n_{3,2} = 29$

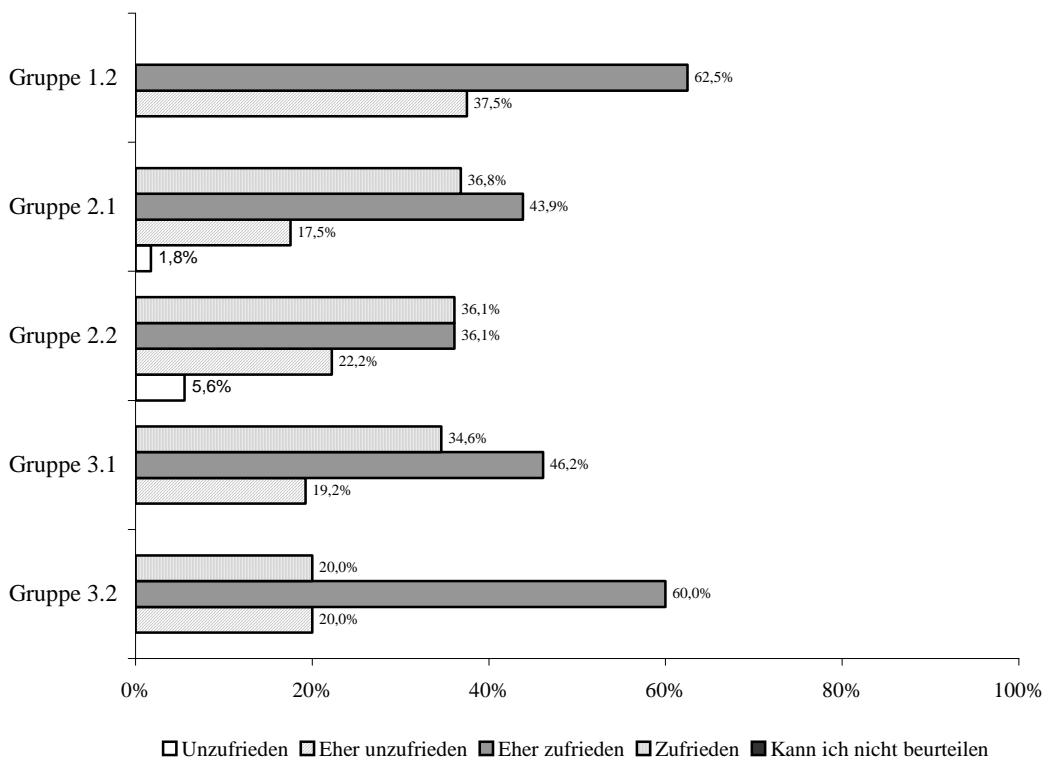


Abb. 4-29: Zufriedenheit mit der Betreuung – Einschätzungen zu den verschiedenen Entscheidungszeitpunkten (Profit-Bereich); $n_{1,2} = 8$; $n_{2,1} = 57$; $n_{2,2} = 36$; $n_{3,1} = 26$; $n_{3,2} = 5$

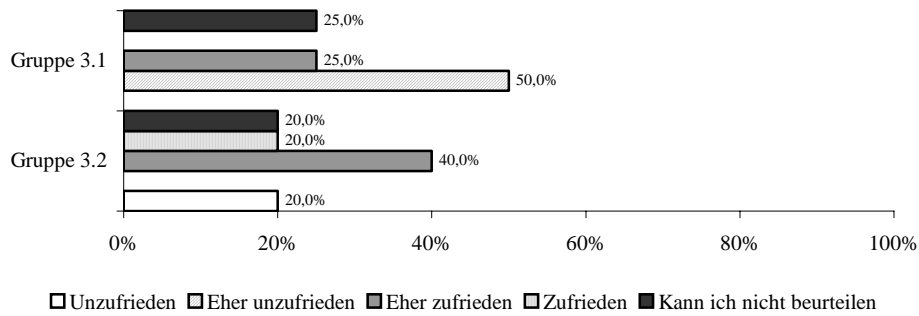


Abb. 4-30: Zufriedenheit mit der Rückkehr – Einschätzungen zu den verschiedenen Entscheidungszeitpunkten (Profit-Bereich); $n_{3,1} = 4$; $n_{3,2} = 5$

5 Beitrag begleitender Maßnahmen und ausgewählter Kompetenzen, Eigenschaften und Soft Skills zu den Erfolgsindikatoren

5.1 Lebenszufriedenheit

5.1.1 Auswahl

Lebenszufriedenheit (LZ) & Lernbereitschaft (LB) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	LB Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	LB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	LB Gruppe 3

Tab. 5.1.1-1: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Lernbereitschaft t in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Lernbereitschaft (LB) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$n = 45$; $r = .606^{**}$; $Z_1 = .701$	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	$n = 23$; $r = .598^{**}$; $Z_1 = .693$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 21$; $r = .790^{**}$; $Z_1 = 1.071$
$r_{LB1.1 LB1.2}$	$n = 43$; $r = .583^{**}$; $Z_2 = .670$	$r_{LB2.1 LB2.2}$	$n = 23$; $r = .353$; $Z_2 = .371$	$r_{LB3.1 LB3.2}$	$n = 21$; $r = .362$; $Z_2 = .377$
z-Wert	1,141 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,019 (H_0 annehmen)	z-Wert	2,072 (H_0 ablehnen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 LB1.1}$	$n = 92$; $r = .239^*$; $Z_1 = .245$	$r_{LZ2.1 LB2.1}$	$n = 54$; $r = -.040$; $Z_1 = -.040$	$r_{LZ3.1 LB3.1}$	$n = 45$; $r = .089$; $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LZ1.2 LB1.2}$	$n = 59$; $r = .285^*$; $Z_2 = .293$	$r_{LZ2.2 LB2.2}$	$n = 31$; $r = .252$; $Z_2 = .255$	$r_{LZ3.2 LB3.2}$	$n = 24$; $r = .324$; $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	-0,282 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,245 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 LB 1.2}$	$n = 44$; $r = .367^*$; $Z_1 = .383$	$r_{LZ2.1 LB 2.2}$	$n = 23$; $r = .029$; $Z_1 = .030$	$r_{LZ3.1 LB 3.2}$	$n = 21$; $r = .200$; $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LB 1.1 LZ1.2}$	$n = 44$; $r = .232$; $Z_2 = .234$	$r_{LB 2.1 LZ2.2}$	$n = 23$; $r = .036$; $Z_2 = .035$	$r_{LB 3.1 LZ3.2}$	$n = 21$; $r = -.106$; $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	0,680 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,016 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.1-2: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Lernbereitschaft in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Lernbereitschaft (LB) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	LB Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	LB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	LB Gruppe 3

Tab. 5.1.1-3: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Lernbereitschaft t in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Lernbereitschaft (LB) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 3; r = .968; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt
$r_{LB1.1 LB1.2}$	n = 3; r = -.756; Z ₂ = entfällt	$r_{LB2.1 LB2.2}$	n = 24; r = .500*; Z ₂ = .549	$r_{LB3.1 LB3.2}$	n = 3; r = .000; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,163 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 LB1.1}$	n = 16; r = -.199; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 LB2.1}$	n = 53; r = .092; Z ₁ = .090	$r_{LZ3.1 LB3.1}$	n = 20; r = -.281; Z ₁ = entfällt
$r_{LZ1.2 LB1.2}$	n = 7; r = -.438; Z ₂ = entfällt	$r_{LZ2.2 LB2.2}$	n = 34; r = .105; Z ₂ = .110	$r_{LZ3.2 LB3.2}$	n = 4; r = .687; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,087 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 LB1.2}$	n = 3; r = -.667; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 LB2.2}$	n = 24; r = .194; Z ₁ = .192	$r_{LZ3.1 LB3.2}$	n = 3; r = .332; Z ₁ = entfällt
$r_{LB1.1 LZ1.2}$	n = 3; r = .265; Z ₂ = entfällt	$r_{LB2.1 LZ2.2}$	n = 24; r = .134; Z ₂ = .131	$r_{LB3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = .638; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,198 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.1-4: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Lernbereitschaft in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & soziale Kompetenz (SK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	SK Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	SK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	SK Gruppe 3

Tab. 5.1.1-5: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & soziale Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & soziale Kompetenz (SK) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 45; r = .606**; Z ₁ = .701	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .598**; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071
$r_{SK1.1 SK1.2}$	n = 43; r = .462**; Z ₂ = .497	$r_{SK2.1 SK2.2}$	n = 23; r = .477*; Z ₁ = .517	$r_{SK3.1 SK3.2}$	n = 21; r = -.373; Z ₁ = -.394
z-Wert	0,932 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,557 (H ₀ annehmen)	z-Wert	4,373 (H ₀ ablehnen)
Synchrone Korrelationen					

$r_{LZ1.1 SK1.1}$	$n = 91; r = .149;$ $Z_1 = .151$	$r_{LZ2.1 SK2.1}$	$n = 54; r = .268*;$ $Z_1 = .277$	$r_{LZ3.1 SK3.1}$	$n = 46; r = .164;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LZ1.2 SK1.2}$	$n = 60; r = .313;$ $Z_2 = .326$	$r_{LZ2.2 SK2.2}$	$n = 31; r = .234;$ $Z_1 = .239$	$r_{LZ3.2 SK3.2}$	$n = 24; r = .119;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
z-Wert	-1,029 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,160 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 SK1.2}$	$n = 44; r = .355*;$ $Z_1 = .371$	$r_{LZ2.1 SK2.2}$	$n = 23; r = .134;$ $Z_1 = .136$	$r_{LZ3.1 SK3.2}$	$n = 21; r = .107;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{SK1.1 LZ1.2}$	$n = 44; r = .030;$ $Z_2 = .030$	$r_{SK2.1 LZ2.2}$	$n = 23; r = -.084;$ $Z_1 = -.085$	$r_{SK3.1 LZ3.2}$	$n = 21; r = .259;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
z-Wert	1,586 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,699 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.1-6: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & soziale Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & soziale Kompetenz (SK) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	SK Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	SK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	SK Gruppe 3

Tab. 5.1.1-7: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & soziale Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & soziale Kompetenz (SK) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = .968;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	$n = 24; r = .723**;$ $Z_1 = .908$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = -.346;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{SK1.1 SK1.2}$	$n = 3; r = .500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{SK2.1 SK2.2}$	$n = 24; r = .609**;$ $Z_2 = .709$	$r_{SK3.1 SK3.2}$	$n = 3; r = .866;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,645 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 SK1.1}$	$n = 15; r = .602*;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 SK2.1}$	$n = 53; r = .445**;$ $Z_1 = .478$	$r_{LZ3.1 SK3.1}$	$n = 20; r = .101;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LZ1.2 SK1.2}$	$n = 7; r = .661;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.2 SK2.2}$	$n = 34; r = .351*;$ $Z_2 = .365$	$r_{LZ3.2 SK3.2}$	$n = 4; r = .687;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,494 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 SK1.2}$	$n = 3; r = .874;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 SK2.2}$	$n = 24; r = .218;$ $Z_1 = .224$	$r_{LZ3.1 SK3.2}$	$n = 3; r = .332;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{SK1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = .265;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{SK2.1 LZ2.2}$	$n = 24; r = .122;$ $Z_2 = .121$	$r_{SK3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = .986;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,334 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.1-8: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & soziale Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & emotionale Stabilität (ES) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	ES Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	ES Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	ES Gruppe 3

Tab. 5.1.1-9: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & emotionale Stabilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & emotionale Stabilität (ES) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 45; r = .606**; Z ₁ = .701	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .598**; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071
$r_{ES1.1 ES1.2}$	n = 43; r = .680**; Z ₂ = .829	$r_{ES2.1 ES2.2}$	n = 23; r = .476**; Z ₂ = .517	$r_{ES3.1 ES3.2}$	n = 19; r = .773**; Z ₂ = 1.033
z-Wert	-0,579 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,557 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,111 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 ES1.1}$	n = 92; r = .406*; Z ₁ = .430	$r_{LZ2.1 ES2.1}$	n = 54; r = .406**; Z ₁ = .430	$r_{LZ3.1 ES3.1}$	n = 45; r = .261; Z ₁ = .266
$r_{LZ1.2 ES1.2}$	n = 60; r = .382**; Z ₂ = .400	$r_{LZ2.2 ES2.2}$	n = 31; r = .272; Z ₂ = .277	$r_{LZ3.2 ES3.2}$	n = 23; r = .647**; Z ₂ = .767
z-Wert	0,177 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,646 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-1.842 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 ES1.2}$	n = 44; r = .378*; Z ₁ = .400	$r_{LZ2.1 ES 2.2}$	n = 23; r = .032; Z ₁ = .030	$r_{LZ3.1 ES3.2}$	n = 20; r = .369; Z ₁ = .388
$r_{ES1.1 LZ1.2}$	n = 44; r = .433**; Z ₂ = .466	$r_{ES 2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .153; Z ₂ = .156	$r_{ES 3.1 LZ3.2}$	n = 20; r = .604**; Z ₂ = .701
z-Wert	-0,307 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,399 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,910 (H ₀ annehmen)

Tab. 5.1.1-10: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & emotionale Stabilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & emotionale Stabilität (ES) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	ES Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	ES Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	ES Gruppe 3

Tab. 5.1.1-11: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & emotionale Stabilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & emotionale Stabilität (ES) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 3; r = .968; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt
$r_{ES1.1 ES1.2}$	n = 3; r = .982; Z ₂ = entfällt	$r_{ES2.1 ES2.2}$	n = 23; r = .707**; Z ₂ = .887	$r_{ES3.1 ES3.2}$	n = 3; r = -.866; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,067 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 ES1.1}$	n = 15; r = .168; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 ES2.1}$	n = 52; r = .260; Z ₁ = .266	$r_{LZ3.1 ES3.1}$	n = 20; r = .104; Z ₁ = entfällt
$r_{LZ1.2 ES1.2}$	n = 7; r = .929**; Z ₂ = entfällt	$r_{LZ2.2 ES2.2}$	n = 34; r = .441**; Z ₂ = .472	$r_{LZ3.2 ES3.2}$	n = 4; r = .910; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,898 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 ES1.2}$	n = 3; r = .874; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 ES 2.2}$	n = 24; r = .277; Z ₁ = .288	$r_{LZ3.1 ES3.2}$	n = 3; r = .332; Z ₁ = entfällt
$r_{ES1.1 LZ1.2}$	n = 3; r = .903; Z ₂ = entfällt	$r_{ES 2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = -.053; Z ₂ = -.050	$r_{ES 3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = -.986; Z ₂ = entfällt

z-Wert	entfällt	z-Wert	1,082 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
--------	----------	--------	-------------------------	--------	----------

Tab. 5.1.1-12: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & emotionale Stabilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit (VES) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	VES Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	VES Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	VES Gruppe 3

Tab. 5.1.1-13: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & emotionale Stabilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit (VES) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$n = 45; r = .606^{**}; Z_1 = .701$	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	$n = 23; r = .598^{**}; Z_1 = .693$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 21; r = .790^{**}; Z_1 = 1.071$
$r_{VES1.1 VES1.2}$	$n = 43; r = .660^{**}; Z_2 = .793$	$r_{VES2.1 VES2.2}$	$n = 23; r = .795^{**}; Z_2 = 1.085$	$r_{VES3.1 VES3.2}$	$n = 21; r = .522^{**}; Z_2 = .576$
z-Wert	-0,416 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,654 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,478 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 VES1.1}$	$n = 91; r = .174; Z_1 = .177$	$r_{LZ2.1 VES2.1}$	$n = 54; r = .117; Z_1 = .116$	$r_{LZ3.1 VES3.1}$	$n = 46; r = .157; Z_1 = .156$
$r_{LZ1.2 VES1.2}$	$n = 61; r = .051; Z_2 = .050$	$r_{LZ2.2 VES2.2}$	$n = 31; r = .431; Z_2 = .460$	$r_{LZ3.2 VES3.2}$	$n = 24; r = .174; Z_2 = .177$
z-Wert	0,755 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,452 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,079 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 VES1.2}$	$n = 44; r = .035; Z_1 = .035$	$r_{LZ2.1 VES 2.2}$	$n = 23; r = .204; Z_1 = .208$	$r_{LZ3.1 VES3.2}$	$n = 21; r = .087; Z_1 = .085$
$r_{VES1.1 LZ1.2}$	$n = 44; r = .241; Z_2 = .245$	$r_{VES 2.1 LZ2.2}$	$n = 23; r = .635^{**}; Z_2 = .750$	$r_{VES 3.1 LZ3.2}$	$n = 21; r = .163; Z_2 = .167$
z-Wert	-0,977 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,715 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,245 (H_0 annehmen)

Tab. 5.1.1-14: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit (VES) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berichtet werden	VES Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	VES Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	VES Gruppe 3

Tab. 5.1.1-15: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & emotionale Stabilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit (VES) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = .968; Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	$n = 24; r = .723^{**}; Z_1 = .908$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = -.346; Z_1 = \text{entfällt}$

$r_{VES1.1 VES1.2}$	$n = 3; r = -.500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{VES2.1 VES2.2}$	$n = 24; r = .673^{**};$ $Z_2 = .811$	$r_{VES3.1 VES3.2}$	$n = 3; r = .945;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,314 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 VES1.1}$	$n = 15; r = .341;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 VES2.1}$	$n = 53; r = .068;$ $Z_1 = .070$	$r_{LZ3.1 VES3.1}$	$n = 20; r = .179;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LZ1.2 VES1.2}$	$n = 7; r = .489;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.2 VES2.2}$	$n = 34; r = .315;$ $Z_2 = .326$	$r_{LZ3.2 VES3.2}$	$n = 4; r = .762;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,120 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 VES1.2}$	$n = 3; r = .874;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 VES 2.2}$	$n = 24; r = .273;$ $Z_1 = .277$	$r_{LZ3.1 VES3.2}$	$n = 3; r = -.367;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{VES1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = -.265;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{VES 2.1 LZ2.2}$	$n = 24; r = .110;$ $Z_2 = .110$	$r_{VES 3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = .938;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,541 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.1-16: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Organisationstalent (OT) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	OT Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	OT Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	OT Gruppe 3

Tab. 5.1.1-17: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Organisationstalent in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Organisationstalent (OT) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = .968;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	$n = 24; r = .723^{**};$ $Z_1 = .908$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = -.346;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{OT1.1 OT1.2}$	$n = 3; r = .891;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{OT2.1 OT2.2}$	$n = 23; r = .579^{**};$ $Z_2 = .662$	$r_{OT3.1 OT3.2}$	$n = 3; r = .945;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,787 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 OT1.1}$	$n = 16; r = .611^{*};$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 OT2.1}$	$n = 52; r = .050;$ $Z_1 = .050$	$r_{LZ3.1 OT3.1}$	$n = 20; r = -.116;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LZ1.2 OT1.2}$	$n = 7; r = .742;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.2 OT2.2}$	$n = 34; r = .088;$ $Z_2 = .090$	$r_{LZ3.2 OT3.2}$	$n = 4; r = .229;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,174 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 OT1.2}$	$n = 3; r = .956;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 OT 2.2}$	$n = 24; r = -.198;$ $Z_1 = -.203$	$r_{LZ3.1 OT3.2}$	$n = 3; r = -.651;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{OT1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = .997;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{OT2.1 LZ2.2}$	$n = 23; r = .114;$ $Z_2 = .110$	$r_{OT 3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = .772;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,002 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.1-18: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Organisationstalent in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Flexibilität (F) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	F Gruppe 1

Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	F Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	F Gruppe 3

Tab. 5.1.1-19: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Flexibilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Flexibilität (F) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 45; r = .606**; Z ₁ = .701	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .598**; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071
$r_{F1.1 F1.2}$	n = 43; r = .647**; Z ₂ = .767	$r_{F2.1 F2.2}$	n = 23; r = .648**; Z ₂ = .775	$r_{F3.1 F3.2}$	n = 21; r = .480*; Z ₂ = .523
z-Wert	-0,299 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,260 (H ₀ annehmen)	z-Wert	1,636 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 F1.1}$	n = 92; r = .249*; Z ₁ = .255	$r_{LZ2.1 F2.1}$	n = 54; r = .267; Z ₁ = .271	$r_{LZ3.1 F3.1}$	n = 46; r = .011; Z ₁ = .010
$r_{LZ1.2 F1.2}$	n = 59; r = .306*; Z ₂ = .315	$r_{LZ2.2 F2.2}$	n = 31; r = .203; Z ₂ = .208	$r_{LZ3.2 F3.2}$	n = 24; r = .275; Z ₂ = .282
z-Wert	-0,353 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,266 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-1,019 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 F1.2}$	n = 44; r = .442**; Z ₁ = .472	$r_{LZ2.1 F2.2}$	n = 23; r = .253; Z ₁ = .261	$r_{LZ3.1 F3.2}$	n = 21; r = .106; Z ₁ = .105
$r_{F1.1 LZ1.2}$	n = 44; r = .381*; Z ₂ = .400	$r_{F2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = -.058; Z ₂ = -.060	$r_{F3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .062; Z ₂ = .060
z-Wert	0,329 (H ₀ annehmen)	z-Wert	1,016 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,134 (H ₀ annehmen)

Tab. 5.1.1-20: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Flexibilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Flexibilität (F) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	F Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	F Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	F Gruppe 3

Tab. 5.1.1-21: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Flexibilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Flexibilität (F) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 3; r = .968; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt
$r_{F1.1 F1.2}$	n = 3; r = .866; Z ₂ = entfällt	$r_{F2.1 F2.2}$	n = 23; r = .483*; Z ₂ = .523	$r_{F3.1 F3.2}$	n = 3; r = -.655; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,232 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 F1.1}$	n = 16; r = -.045; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 F2.1}$	n = 53; r = -.090; Z ₁ = -.090	$r_{LZ3.1 F3.1}$	n = 20; r = -.098; Z ₁ = entfällt
$r_{LZ1.2 F1.2}$	n = 7; r = .749; Z ₂ = entfällt	$r_{LZ2.2 F2.2}$	n = 34; r = .086; Z ₂ = .090	$r_{LZ3.2 F3.2}$	n = 4; r = .690; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,787 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 F1.2}$	$n = 3; r = .985;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 F2.2}$	$n = 24; r = .171;$ $Z_1 = .172$	$r_{LZ3.1 F3.2}$	$n = 3; r = .651;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{F1.1LZ1.2}$	$n = 3; r = .824;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{F2.1LZ2.2}$	$n = 23; r = -.342;$ $Z_2 = -.354$	$r_{F3.1LZ3.2}$	$n = 3; r = .877;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,684 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.1-22: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Flexibilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Belastbarkeit (B) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	B Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	B Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	B Gruppe 3

Tab. 5.1.1-23: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Belastbarkeit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Belastbarkeit (B) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$n = 45; r = .606^{**};$ $Z_1 = .701$	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	$n = 23; r = .598^{*};$ $Z_1 = .693$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 21; r = .790^{**};$ $Z_1 = 1.071$
$r_{B1.1 B1.2}$	$n = 42; r = .650^{**};$ $Z_2 = .775$	$r_{B2.1 B2.2}$	$n = 23; r = .782^{**};$ $Z_2 = 1.045$	$r_{B3.1 B3.2}$	$n = 21; r = .548^{*};$ $Z_2 = .618$
z-Wert	-1.48 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1.114 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,352 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 B1.1}$	$n = 92; r = .244^{*};$ $Z_1 = .250$	$r_{LZ2.1 B2.1}$	$n = 54; r = .286^{*};$ $Z_1 = .293$	$r_{LZ3.1 B3.1}$	$n = 46; r = .209;$ $Z_1 = .213$
$r_{LZ1.2 B1.2}$	$n = 58; r = .338^{**};$ $Z_2 = .354$	$r_{LZ2.2 B2.2}$	$n = 31; r = .358^{*};$ $Z_2 = .377$	$r_{LZ3.2 B3.2}$	$n = 24; r = .465^{*};$ $Z_2 = .504$
z-Wert	-0,612 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,354 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,090 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 B1.2}$	$n = 43; r = .292;$ $Z_1 = .299$	$r_{LZ2.1 B2.2}$	$n = 23; r = .263;$ $Z_1 = 0.271$	$r_{LZ3.1 B3.2}$	$n = 21; r = .680^{**};$ $Z_1 = .829$
$r_{B1.1LZ1.2}$	$n = 44; r = .275;$ $Z_2 = .282$	$r_{B2.1LZ2.2}$	$n = 23; r = .490^{*};$ $Z_2 = 0.536$	$r_{B3.1LZ3.2}$	$n = 21; r = .497^{*};$ $Z_2 = .543$
z-Wert	0,079 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,839 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,854 (H_0 annehmen)

Tab. 5.1.1-24: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Belastbarkeit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Belastbarkeit (B) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	B Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	B Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	B Gruppe 3

Tab. 5.1.1-25: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Belastbarkeit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Belastbarkeit (B) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2

Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = .968;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ21 LZ2.2}$	$n = 24; r = .723^{**};$ $Z_1 = .908$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = -.346;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{B1.1 B1.2}$	$n = 3; r = .786;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{B2.1 B2.2}$	$n = 23; r = .774^{**};$ $Z_2 = 1.020$	$r_{B3.1 B3.2}$	$n = 3; r = .976;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,358 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 B1.1}$	$n = 16; r = .586^{*};$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 B2.1}$	$n = 53; r = .088;$ $Z_1 = .090$	$r_{LZ3.1 B3.1}$	$n = 20; r = .090;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LZ1.2 B1.2}$	$n = 7; r = .109;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.2 B2.2}$	$n = 34; r = .271;$ $Z_2 = .277$	$r_{LZ3.2 B3.2}$	$n = 4; r = .732;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,818 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 B1.2}$	$n = 3; r = .992;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 B2.2}$	$n = 24; r = -.245;$ $Z_1 = -.250$	$r_{LZ3.1 B3.2}$	$n = 3; r = -.496;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{B1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = .702;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{B2.1 LZ2.2}$	$n = 23; r = -.155;$ $Z_2 = -.116$	$r_{B3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = .999^{*};$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,429 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.1-26: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Belastbarkeit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & interkulturelle Kompetenz (IK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	IK Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	IK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	IK Gruppe 3

Tab. 5.1.1-27: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & interkulturelle Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & interkulturelle Kompetenz (IK) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$n = 45; r = .606^{**};$ $Z_1 = .701$	$r_{LZ21 LZ2.2}$	$n = 23; r = .598^{**};$ $Z_1 = .693$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 21; r = .790^{**};$ $Z_1 = 1.071$
$r_{IK1.1 IK1.2}$	$n = 46; r = .768^{**};$ $Z_2 = 1.020$	$r_{IK2.1 IK2.2}$	$n = 23; r = .747^{**};$ $Z_2 = .962$	$r_{IK3.1 IK3.2}$	$n = 22; r = .664^{**};$ $Z_2 = .802$
z-Wert	-1,194 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,851 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,815 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 IK1.1}$	$n = 93; r = .125;$ $Z_1 = .126$	$r_{LZ2.1 IK2.1}$	$n = 54; r = .183;$ $Z_1 = .187$	$r_{LZ3.1 IK3.1}$	$n = 47; r = .072;$ $Z_1 = 0.070$
$r_{LZ1.2 IK1.2}$	$n = 61; r = .028;$ $Z_2 = .030$	$r_{LZ2.2 IK2.2}$	$n = 31; r = .371^{*};$ $Z_2 = .388$	$r_{LZ3.2 IK3.2}$	$n = 24; r = -.234;$ $Z_2 = -.239$
z-Wert	5,748 (H_0 ablehnen)	z-Wert	-0,848 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,157 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 IK1.2}$	$n = 46; r = .157;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 IK2.2}$	$n = 23; r = .194;$ $Z_1 = .198$	$r_{LZ3.1 IK3.2}$	$n = 22; r = -.105;$ $Z_1 =$
$r_{IK1.1 LZ1.2}$	$n = 45; r = .084;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{IK2.1 LZ2.2}$	$n = 23; r = .228;$ $Z_2 = .234$	$r_{IK3.1 LZ3.2}$	$n = 21; r = -.299;$ $Z_2 =$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,114 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,588 (H_0 annehmen)

Tab. 5.1.1-28: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & interkulturelle Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & interkulturelle Kompetenz (IK) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	IK Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	IK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	IK Gruppe 3

Tab. 5.1.1-29: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & interkulturelle Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & interkulturelle Kompetenz (IK) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = .968;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	$n = 24; r = .723^{**};$ $Z_1 = .908$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = -.346;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{IK1.1 IK1.2}$	$n = 3; r = .916;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{IK2.1 IK2.2}$	$n = 25; r = .672^{**};$ $Z_2 = .811$	$r_{IK3.1 IK3.2}$	$n = 3; r = .893;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,318 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 IK1.1}$	$n = 16; r = .049;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 IK2.1}$	$n = 54; r = -.013;$ $Z_1 = -.010$	$r_{LZ3.1 IK3.1}$	$n = 20; r = .216;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LZ1.2 IK1.2}$	$n = 6; r = .343;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.2 IK2.2}$	$n = 34; r = .089;$ $Z_2 = .090$	$r_{LZ3.2 IK3.2}$	$n = 4; r = .412;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,439 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 IK1.2}$	$n = 3; r = .992;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 IK 2.2}$	$n = 25; r = -.217;$ $Z_1 = -.224$	$r_{LZ3.1 IK3.2}$	$n = 3; r = -.746;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{IK1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = .702;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{IK2.1 LZ2.2}$	$n = 24; r = .040;$ $Z_2 = .040$	$r_{IK3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = .100^{*};$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,931 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.1-30: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & interkulturelle Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen (SUG) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	SUG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	SUG Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	SUG Gruppe 3

Tab. 5.1.1-31: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Sicherheit im Umgang mit Gastlandangehörigen (SUG) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = .968;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	$n = 24; r = .723^{**};$ $Z_1 = .908$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = -.346;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{SUG1.1 SUG1.2}$	$n = 3; r = .803;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{SUG2.1 SUG2.2}$	$n = 25; r = .614^{**};$ $Z_2 = .709$	$r_{SUG3.1 SUG3.2}$	$n = 3; r = .993;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,652 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 SUG1.1}$	$n = 16; r = .103;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 SUG2.1}$	$n = 54; r = .485^{**};$ $Z_1 = .650$	$r_{LZ3.1 SUG3.1}$	$n = 20; r = .223;$ $Z_1 = \text{entfällt}$

$r_{LZ1.2\ SUG1.2}$	$n = 7; r = .312;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.2\ SUG2.2}$	$n = 34; r = .268;$ $Z_2 = .277$	$r_{LZ3.2\ SUG3.2}$	$n = 4; r = .137;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,639 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1\ SUG1.2}$	$n = 3; r = .991;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1\ SUG2.2}$	$n = 25; r = .269;$ $Z_1 = .277$	$r_{LZ3.1\ SUG3.2}$	$n = 3; r = -.899;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{SUG1.1LZ1.2}$	$n = 3; r = .968;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{SUG2.1LZ2.2}$	$n = 24; r = .286;$ $Z_2 = .299$	$r_{SUG3.1LZ3.2}$	$n = 3; r = .638;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,072 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.1-32: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Ehrgeiz (E) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	E Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	E Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	E Gruppe 3

Tab. 5.1.1-33: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Ehrgeiz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Ehrgeiz (E) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1\ LZ1.2}$	$n = 45; r = .606^{**};$ $Z_1 = .701$	$r_{LZ2.1\ LZ2.2}$	$n = 23; r = .598^{**};$ $Z_1 = .693$	$r_{LZ3.1\ LZ3.2}$	$n = 21; r = .790^{**};$ $Z_1 = 1.071$
$r_{E1.1\ E1.2}$	$n = 43; r = .423^{**};$ $Z_2 = .454$	$r_{E2.1\ E2.2}$	$n = 23; r = .336;$ $Z_2 = .348$	$r_{E3.1\ E3.2}$	$n = 21; r = .774^{**};$ $Z_2 = 1.033$
z-Wert	1,118 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,092 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,114 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1\ E1.1}$	$n = 92; r = -.071;$ $Z_1 = -.070$	$r_{LZ2.1\ E2.1}$	$n = 54; r = -.168;$ $Z_1 = -.172$	$r_{LZ3.1\ E3.1}$	$n = 46; r = -.116;$ $Z_1 = -.116$
$r_{LZ1.2\ E1.2}$	$n = 59; r = -.011$ $Z_2 = -.010$	$r_{LZ2.2\ E2.2}$	$n = 31; r = .087;$ $Z_2 = .085$	$r_{LZ3.2\ E3.2}$	$n = 24; r = .136;$ $Z_2 = .136$
z-Wert	-0,353 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,084 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,944 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1\ E1.2}$	$n = 44; r = .107;$ $Z_1 = .105$	$r_{LZ2.1\ E2.2}$	$n = 23; r = .374;$ $Z_1 = .394$	$r_{LZ3.1\ E3.2}$	$n = 21; r = .252;$ $Z_1 = .255$
$r_{E1.1LZ1.2}$	$n = 44; r = -.237;$ $Z_2 = -.239$	$r_{E2.1LZ2.2}$	$n = 23; r = .165;$ $Z_2 = .167$	$r_{E3.1LZ3.2}$	$n = 21; r = -.065;$ $Z_2 = -.065$
z-Wert	1,609 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,655 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,955 (H_0 annehmen)

Tab. 5.1.1-34: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Ehrgeiz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Engagement (EG) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	EG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	EG Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		

Tab. 5.1.1-35: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Engagement in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Engagement (EG) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 45; r = .606**; Z ₁ = .701	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .598**; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071
$r_{EG1.1 EG1.2}$	n = 41; r = .038; Z ₂ = .040	$r_{EG2.1 EG2.2}$	n = 22; r = .379; Z ₂ = .400	$r_{EG3.1 EG3.2}$	n = 21; r = .244; Z ₂ = .250
z-Wert	3,018 (H ₀ ablehnen)	z-Wert	0,913 (H ₀ annehmen)	z-Wert	2,451 (H ₀ ablehnen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 EG1.1}$	n = 91; r = -.115; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 EG2.1}$	n = 54; r = -.125; Z ₁ = -.126	$r_{LZ3.1 EG3.1}$	n = 45; r = -.157; Z ₁ = entfällt
$r_{LZ1.2 EG1.2}$	n = 58; r = -.124 Z ₂ = entfällt	$r_{LZ2.2 EG2.2}$	n = 30; r = .213; Z ₂ = .218	$r_{LZ3.2 EG3.2}$	n = 24; r = -.112; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,491 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 EG1.2}$	n = 43; r = -.026; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 EG2.2}$	n = 22; r = .175; Z ₁ = .177	$r_{LZ3.1 EG3.2}$	n = 21; r = -.167; Z ₁ = entfällt
$r_{EG1.1 LZ1.2}$	n = 43; r = -.188; Z ₂ = entfällt	$r_{EG2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .151; Z ₂ = .151	$r_{EG3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = -.217; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,081 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.1-36: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Engagement in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Dominanz (D) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	D Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	D Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	D Gruppe 3

Tab. 5.1.1-37: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Dominanz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Dominanz (D) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 45; r = .606**; Z ₁ = .701	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .598**; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071
$r_{D1.1 D1.2}$	n = 42; r = .653**; Z ₂ = .784	$r_{D2.1 D2.2}$	n = 23; r = .754**; Z ₂ = .984	$r_{D3.1 D3.2}$	n = 21; r = .580**; Z ₂ = .662
z-Wert	-0,371 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,921 (H ₀ annehmen)	z-Wert	1,221 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 D1.1}$	n = 92; r = .116; Z ₁ = .116	$r_{LZ2.1 D2.1}$	n = 54; r = .026; Z ₁ = .025	$r_{LZ3.1 D3.1}$	n = 46; r = .300*; Z ₁ = .310
$r_{LZ1.2 D1.2}$	n = 58; r = .047 Z ₂ = .045	$r_{LZ2.2 D2.2}$	n = 31; r = .265; Z ₂ = .271	$r_{LZ3.2 D3.2}$	n = 24; r = .228; Z ₂ = .234
z-Wert	0,418 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-1,038 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,285 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 D1.2}$	n = 43; r = .160; Z ₁ = .161	$r_{LZ2.1 D2.2}$	n = 23; r = .169; Z ₁ = .172	$r_{LZ3.1 D3.2}$	n = 21; r = .361; Z ₁ = .377

$r_{D1.1LZ1.2}$	$n = 44; r = .159;$ $Z_2 = .161$	$r_{D2.1LZ2.2}$	$n = 23; r = .292;$ $Z_2 = .299$	$r_{D3.1LZ3.2}$	$n = 21; r = .491*;$ $Z_2 = .536$
z-Wert	0	z-Wert	-0,402 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,475 (H_0 annehmen)

Tab. 5.1.1-38: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Dominanz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

5.1.2 Vorbereitung

Sind Expatriates, die an einem Sprachkurs teilgenommen haben, zufriedener als Expatriates, die nicht an einem Sprachkurs teilgenommen haben?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,401)	- (Sig. 0,240)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 73; M_{\text{Sprachkurs}} = 4,22;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,328$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 20; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 4,19;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,406$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 14; M_{\text{Sprachkurs}} = 4,23;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,352$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 2; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,64;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,477$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,489)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 37; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,87;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,508$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 9; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,88;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,488$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 3; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,76;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,477$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,099)	- (Sig. 0,071)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 36; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,79;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,559$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 18; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,96;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,469$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 37; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,85;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,407$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 17; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,83;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,576$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,471)	- (Sig. 0,135)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 13; M_{\text{Sprachkurs}} = 4,06;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,230$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 10; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 4,07;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,362$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 15; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,98;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,400$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 9; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 4,17;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,369$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,056)	✓(!) (Sig. 0,044)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 37; M_{\text{Sprachkurs}} = 4,03;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,401$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 10; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,78;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,401$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 14; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,83;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,442$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 6; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 4,14;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,304$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,221)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 15; M_{\text{Sprachkurs}} = 4,20;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,453$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 6; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 4,00;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,518$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 0$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 3; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,31;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,575$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,228)	- (Sig. 0,251)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 147; M_{\text{Sprachkurs}} = 4,03;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,408$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 48; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,98;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,434$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 65; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,93;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,425$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 25; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 4,02;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,556$

Tab. 5.1.2-1: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die einen Sprachkurs absolviert haben vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die keinen Sprachkurs gemacht haben
- kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓(!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht an einem Sprachkurs teilgenommen haben, diesen aber vermissten, mit der Arbeit unzufriedener als Expatriates, denen der Sprachkurs nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 19; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,19; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,416$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,64; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,794$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 9; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,88; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,488$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 17; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,96; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,483$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 16; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,08; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,595$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1; M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 4,08$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 10; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,07; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,362$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 8; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,23; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,346$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1; M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 3,69$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 8; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,86; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,390$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 5; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,13; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,338$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 5; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,05; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,562$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,37; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,801$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 44; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,00; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,434$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 23; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,04; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,576$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1; M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 3,88$

Tab. 5.1.2-2: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen ein Sprachkurs gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen der Sprachkurs nicht gefehlt hat
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die an einem interkulturellen Training teilgenommen haben, zufriedener als Expatriates, die nicht an einem interkulturellen Training teilgenommen haben?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,406)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 83; M_{\text{Training}} = 4,21; SD_{\text{Training}} = 0,339$ $n_{\text{kein Training}} = 10; M_{\text{kein Training}} = 4,18; SD_{\text{kein Training}} = 0,404$	$n_{\text{Training}} = 16; M_{\text{Training}} = 4,16; SD_{\text{Training}} = 0,436$ $n_{\text{kein Training}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,195)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 41; M_{\text{Training}} = 3,91; SD_{\text{Training}} = 0,474$ $n_{\text{kein Training}} = 5; M_{\text{kein Training}} = 3,61; SD_{\text{kein Training}} = 0,647$	$n_{\text{Training}} = 3; M_{\text{Training}} = 3,76; SD_{\text{Training}} = 0,477$ $n_{\text{kein Training}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,012)	✓(!) (Sig. 0,000)
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 39; M_{\text{Training}} = 3,78; SD_{\text{Training}} = 0,484$ $n_{\text{kein Training}} = 15; M_{\text{kein Training}} = 4,02; SD_{\text{kein Training}} = 0,270$	$n_{\text{Training}} = 51; M_{\text{Training}} = 3,90; SD_{\text{Training}} = 0,477$ $n_{\text{kein Training}} = 3; M_{\text{kein Training}} = 4,21; SD_{\text{kein Training}} = 0,417$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,390)	- (Sig. 0,269)
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 18; M_{\text{Training}} = 4,06; SD_{\text{Training}} = 0,319$ $n_{\text{kein Training}} = 5; M_{\text{kein Training}} = 4,09; SD_{\text{kein Training}} = 0,142$	$n_{\text{Training}} = 21; M_{\text{Training}} = 4,03; SD_{\text{Training}} = 0,393$ $n_{\text{kein Training}} = 3; M_{\text{kein Training}} = 4,21; SD_{\text{kein Training}} = 0,417$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,068)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 41; M_{\text{Training}} = 4,04; SD_{\text{Training}} = 0,336$ $n_{\text{kein Training}} = 6; M_{\text{kein Training}} = 3,57; SD_{\text{kein Training}} = 0,639$	$n_{\text{Training}} = 20; M_{\text{Training}} = 3,92; SD_{\text{Training}} = 0,425$ $n_{\text{kein Training}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,006)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 18; M_{\text{Training}} = 4,24; SD_{\text{Training}} = 0,425$ $n_{\text{kein Training}} = 3; M_{\text{kein Training}} = 3,56; SD_{\text{kein Training}} = 0,236$	$n_{\text{Training}} = 3; M_{\text{Training}} = 3,31; SD_{\text{Training}} = 0,575$ $n_{\text{kein Training}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,229)	- (Sig. 0,063)
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 164; M_{\text{Training}} = 4,03; SD_{\text{Training}} = 0,405$ $n_{\text{kein Training}} = 31; M_{\text{kein Training}} = 3,96; SD_{\text{kein Training}} = 0,464$	$n_{\text{Training}} = 87; M_{\text{Training}} = 3,95; SD_{\text{Training}} = 0,466$ $n_{\text{kein Training}} = 3; M_{\text{kein Training}} = 4,27; SD_{\text{kein Training}} = 0,236$

Tab. 5.1.2-3: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ein interkulturelles Training absolviert haben vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die kein interkulturelles Training gemacht haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht an einem interkulturellen Training teilgenommen haben, dieses aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen das interkulturelle Training nicht gefehlt hat?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,335)	- (Sig. 0,335)
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 8; M_{\text{Training vermisst}} = 4,20; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,453; n_{\text{Training überflüssig}} = 2; M_{\text{Training überflüssig}} = 4,11; SD_{\text{Training überflüssig}} = 0,157$	$n_{\text{Training vermisst}} = 0; n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 4; M_{\text{Training vermisst}} = 3,62; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,778$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 1; M_{\text{Training überflüssig}} = 3,59$	$n_{\text{Training vermisst}} = 0;$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0;$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 13; M_{\text{Training vermisst}} = 4,00; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,284$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 1; M_{\text{Training überflüssig}} = 4,25$	$n_{\text{Training vermisst}} = 3; M_{\text{Training vermisst}} = 4,33; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,067$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 4; M_{\text{Training vermisst}} = 4,09; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,284$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Training vermisst}} = 3; M_{\text{Training vermisst}} = 4,21; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,417$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 6; M_{\text{Training vermisst}} = 3,70; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,612$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Training vermisst}} = 0$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 2; M_{\text{Training vermisst}} = 3,69; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,088$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Training vermisst}} = 0$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,272)	- (Sig. 0,272)
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}}: 27; M_{\text{Training vermisst}}: 3,97; SD_{\text{Training vermisst}}: 0,468; n_{\text{Training überflüssig}}: 3; M_{\text{Training überflüssig}}: 4,09; SD_{\text{Training überflüssig}}: 0,256$	$n_{\text{Training vermisst}}: 3; M_{\text{Training vermisst}}: 4,27; SD_{\text{Training vermisst}}: 0,236$ $n_{\text{Training überflüssig}}: 0$

Tab. 5.1.2-4: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen ein interkulturelles Training gefehlt hat vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen das Training nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die an einem Sprachkurs teilgenommen haben und den Sprachkurs als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht an einem Sprachkurs teilgenommen haben und ihn außerdem vermisst haben?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,392)	- (Sig. 0,229)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 39; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 4,22; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,386$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 19; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,19; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,419$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 13; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 4,27; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,329$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,64; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,794$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,480)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 19; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,87; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,584$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 9; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,88; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,488$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 2; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,95; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,480$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,057)	- (Sig. 0,113)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 31; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,73; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,436$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 17; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,96; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,483$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 32; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,88; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,421$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 16; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,08; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,595$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,391)	- (Sig. 0,080)

	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 10; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 4,03; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,236$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 10; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,07; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,262$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 14; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,98; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,415$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 8; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,23; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,346$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,155)	- (Sig. 0,066)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 34; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 4,03; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,416$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 8; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,86; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,390$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 13; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,81; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,454$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 5; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,13; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,338$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,310)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 15; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 4,20; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,453$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 5; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,05; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,562$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,37; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,801$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,478)	- (Sig. 0,284)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 105; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 4,00; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,450$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 44; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,00; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,434$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 58; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,96; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,433$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 23; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,04; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,576$

Tab. 5.1.2-5: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihren Sprachkurs als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die einen Sprachkurs vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die an einem Look&See Trip teilgenommen haben, zufriedener als Expatriates, die nicht an einem Look&See Trip teilgenommen haben?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,406)	- (Sig. 0,330)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 22; M_{\text{Look\&See}} = 4,31; SD_{\text{Look\&See}} = 0,325$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 71; M_{\text{kein Look\&See}} = 4,18; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,345$	$n_{\text{Look\&See}} = 14; M_{\text{Look\&See}} = 4,21; SD_{\text{Look\&See}} = 0,343$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 2; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,79; SD_{\text{kein Look\&See}} = 1,01$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,195)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 13; M_{\text{Look\&See}} = 3,88; SD_{\text{Look\&See}} = 0,432$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 33; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,87; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,529$	$n_{\text{Look\&See}} = 3; M_{\text{Look\&See}} = 3,76; SD_{\text{Look\&See}} = 0,477$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,012)	✓(!) (Sig. 0,019)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 9; M_{\text{Look\&See}} = 3,91; SD_{\text{Look\&See}} = 0,413$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 45; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,83; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,456$	$n_{\text{Look\&See}} = 45; M_{\text{Look\&See}} = 3,86; SD_{\text{Look\&See}} = 0,467$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 9; M_{\text{kein Look\&See}} = 4,22; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,415$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,390)	✓(!) (Sig. 0,047)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 1; M_{\text{Look\&See}} = 4,24$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 22; M_{\text{kein Look\&See}} = 4,06; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,292$	$n_{\text{Look\&See}} = 18; M_{\text{Look\&See}} = 3,97; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,377$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 6; M_{\text{kein Look\&See}} = 4,29; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,358$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,068)	- (Sig. 0,466)

	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 13; M_{\text{Look\&See}} = 3,97; SD_{\text{Look\&See}} = 0,421$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 34; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,98; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,411$	$n_{\text{Look\&See}} = 16; M_{\text{Look\&See}} = 3,91; SD_{\text{Look\&See}} = 0,371$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 4; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,95; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,673$
Gruppe 3.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,006)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 7; M_{\text{Look\&See}} = 4,30; SD_{\text{Look\&See}} = 0,463$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 14; M_{\text{kein Look\&See}} = 4,06; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,467$	$n_{\text{Look\&See}} = 2; M_{\text{Look\&See}} = 3,00; SD_{\text{Look\&See}} = 0,283$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 1; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,93$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,229)	- (Sig. 0,142)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 45; M_{\text{Look\&See}} = 4,09; SD_{\text{Look\&See}} = 0,402$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 150; M_{\text{kein Look\&See}} = 4,00; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,417$	$n_{\text{Look\&See}} = 75; M_{\text{Look\&See}} = 3,93; SD_{\text{Look\&See}} = 0,443$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 15; M_{\text{kein Look\&See}} = 4,01; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,549$

Tab. 5.1.2-6: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die einen Look&See Trip gemacht haben vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die keinen Look&See Trip gemacht haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht an einem Look&See Trip teilgenommen haben, diesen aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen der Look&See Trip nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,445)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 21; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 4,17; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,358$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 27; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 4,16; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,275$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 1; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,08$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,131)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 10; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,78; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,692$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 11; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 4,06; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,304$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 0$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,310)	- (Sig. 0,112)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 19; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,86; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,471$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 17; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,78; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,505$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 7; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 4,14; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,426$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 4,52; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,259$
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,040)	✓ (Sig. 0,044)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 7; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,89; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,349$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 11; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 4,18; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,197$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 4; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 4,11; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,267$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 4,65; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,212$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,482)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 14; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 4,01; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,196$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 15; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 4,02; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,410$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 3; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 4,24; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,419$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,202)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 4; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 4,25; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,361$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 8; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 4,03; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,481$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 1; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,93$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,299)	- (Sig. 0,051)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 54; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,98; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,389$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 59; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 4,02; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,394$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 11; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 4,06; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,497$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 4,58; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,236$

Tab. 5.1.2-7: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen ein Look&See Trip gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen der Look&See Trip nicht gefehlt hat
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die an einem interkulturellen Training teilgenommen haben und es als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht an einem interkulturellen Training teilgenommen haben und es außerdem vermisst haben?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,458)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 67; M _{Training hilfreich} = 4,22; SD _{Training hilfreich} = 0,343 n _{Training vermisst} = 8; M _{Training vermisst} = 4,20; SD _{Training vermisst} = 0,453	n _{Training hilfreich} = 11; M _{Training hilfreich} = 4,28; SD _{Training hilfreich} = 0,267 n _{Training vermisst} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,236)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 35; M _{Training hilfreich} = 3,94; SD _{Training hilfreich} = 0,462 n _{Training vermisst} = 4; M _{Training vermisst} = 3,62; SD _{Training vermisst} = 0,778	n _{Training hilfreich} = 2; M _{Training hilfreich} = 3,95; SD _{Training hilfreich} = 0,480 n _{Training vermisst} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,020)	✓(!) (Sig. 0,000)
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 34; M _{Training hilfreich} = 3,76; SD _{Training hilfreich} = 0,474 n _{Training vermisst} = 13; M _{Training vermisst} = 4,00; SD _{Training vermisst} = 0,284	n _{Training hilfreich} = 45; M _{Training hilfreich} = 3,89; SD _{Training hilfreich} = 0,478 n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 4,33; SD _{Training vermisst} = 0,067
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,358)	- (Sig. 0,263)
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 15; M _{Training hilfreich} = 4,05; SD _{Training hilfreich} = 0,341 n _{Training vermisst} = 4; M _{Training vermisst} = 4,09; SD _{Training vermisst} = 0,164	n _{Training hilfreich} = 17; M _{Training hilfreich} = 4,02; SD _{Training hilfreich} = 0,380 n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 4,33; SD _{Training vermisst} = 0,067
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,125)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 39; M _{Training hilfreich} = 4,03; SD _{Training hilfreich} = 0,344 n _{Training vermisst} = 6; M _{Training vermisst} = 3,70; SD _{Training vermisst} = 0,612	n _{Training hilfreich} = 17; M _{Training hilfreich} = 4,01; SD _{Training hilfreich} = 0,376 n _{Training vermisst} = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,001)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 18; M _{Training hilfreich} = 4,24; SD _{Training hilfreich} = 0,425 n _{Training vermisst} = 2; M _{Training vermisst} = 3,69; SD _{Training vermisst} = 0,088	n _{Training hilfreich} = 3; M _{Training hilfreich} = 3,31; SD _{Training hilfreich} = 0,575 n _{Training vermisst} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,277)	- (Sig. 0,123)
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 141; M _{Training hilfreich} = 4,03; SD _{Training hilfreich} = 0,409 n _{Training vermisst} = 27; M _{Training vermisst} = 3,97; SD _{Training vermisst} = 0,468	n _{Training hilfreich} = 73; M _{Training hilfreich} = 3,97; SD _{Training hilfreich} = 0,449 n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 4,27; SD _{Training vermisst} = 0,236

Tab. 5.1.2-8: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihr interkulturelles Training hilfreich bewerteten vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ein interkulturelles Training vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die an einem Look&See Trip teilgenommen haben und ihn als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die keinen Look&See Trip hatten und ihn außerdem vermisst haben?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,022)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Look&See hilfreich} = 14; M _{Look&See hilfreich} = 4,40; SD _{Look&See hilfreich} = 0,291 n _{Look&See vermisst} = 21; M _{Look&See vermisst} = 4,17; SD _{Look&See vermisst} = 0,358	n _{Look&See hilfreich} = 11; M _{Look&See hilfreich} = 4,26; SD _{Look&See hilfreich} = 0,351 n _{Look&See vermisst} = 1; M _{Look&See vermisst} = 3,08
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,244)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Look&See hilfreich} = 8; M _{Look&See hilfreich} = 3,97; SD _{Look&See hilfreich} = 0,414 n _{Look&See vermisst} = 10; M _{Look&See vermisst} = 3,78; SD _{Look&See vermisst} = 0,692	n _{Look&See hilfreich} = 2; M _{Look&See hilfreich} = 3,95; SD _{Look&See hilfreich} = 0,480 n _{Look&See vermisst} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,067)	- (Sig. 0,102)
	n, M, SD	n _{Look&See hilfreich} = 7; M _{Look&See hilfreich} = 4,05; SD _{Look&See hilfreich} = 0,148 n _{Look&See vermisst} = 19; M _{Look&See vermisst} = 3,86; SD _{Look&See vermisst} = 0,471	n _{Look&See hilfreich} = 42; M _{Look&See hilfreich} = 3,90; SD _{Look&See hilfreich} = 0,459 n _{Look&See vermisst} = 7; M _{Look&See vermisst} = 4,14; SD _{Look&See vermisst} = 0,426
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- Sig. (0,280)
	n, M, SD	n _{Look&See hilfreich} = 0 n _{Look&See vermisst} = 7; M _{Look&See vermisst} = 3,89; SD _{Look&See vermisst} = 0,349	n _{Look&See hilfreich} = 16; M _{Look&See hilfreich} = 4,02; SD _{Look&See hilfreich} = 0,371 n _{Look&See vermisst} = 4; M _{Look&See vermisst} = 4,11; SD _{Look&See vermisst} = 0,266
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,410)	- (Sig. 0,164)
	n, M, SD	n _{Look&See hilfreich} = 9; M _{Look&See hilfreich} = 3,98; SD _{Look&See hilfreich} = 0,365 n _{Look&See vermisst} = 14; M _{Look&See vermisst} = 4,01; SD _{Look&See vermisst} = 0,196	n _{Look&See hilfreich} = 15; M _{Look&See hilfreich} = 3,92; SD _{Look&See hilfreich} = 0,382 n _{Look&See vermisst} = 3; M _{Look&See vermisst} = 4,24; SD _{Look&See vermisst} = 0,419
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,440)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Look&See hilfreich} = 5; M _{Look&See hilfreich} = 4,21; SD _{Look&See hilfreich} = 0,492 n _{Look&See vermisst} = 4; M _{Look&See vermisst} = 4,25; SD _{Look&See vermisst} = 0,361	n _{Look&See hilfreich} = 2; M _{Look&See hilfreich} = 3,00; SD _{Look&See hilfreich} = 0,283 n _{Look&See vermisst} = 1; M _{Look&See vermisst} = 3,93
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,013)	- (Sig. 0,249)
	n, M, SD	n _{Look&See hilfreich} = 31; M _{Look&See hilfreich} = 4,16; SD _{Look&See hilfreich} = 0,335 n _{Look&See vermisst} = 54; M _{Look&See vermisst} = 3,98; SD _{Look&See vermisst} = 0,389	n _{Look&See hilfreich} = 68; M _{Look&See hilfreich} = 3,95; SD _{Look&See hilfreich} = 0,445 n _{Look&See vermisst} = 11; M _{Look&See vermisst} = 4,06; SD _{Look&See vermisst} = 0,497

Tab. 5.1.2-9: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihren Look&See Trip als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die einen Look&See Trip vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die durch Kontakte zu Kollegen vorbereitet wurden, zufriedener als Expatriates, die keine Kontakte zu rückkehrenden Kollegen hatten?		
	Non-Profit	Profit

Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,488)	- (Sig. 0,488)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 77; M_{\text{Kollegen}} = 4,21;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,343$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 16; M_{\text{keine Kollegen}} = 4,21;$ $SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,359$	$n_{\text{Kollegen}} = 14; M_{\text{Kollegen}} = 4,09;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,421$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 2; M_{\text{keine Kollegen}} = 4,63;$ $SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,190$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,365)	- (Sig. 0,365)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 35; M_{\text{Kollegen}} = 3,89;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,452$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 11; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,82;$ $SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,648$	$n_{\text{Kollegen}} = 3; M_{\text{Kollegen}} = 3,76; SD_{\text{Kollegen}} = 0,477$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,232)	- (Sig. 0,232)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 36; M_{\text{Kollegen}} = 3,81;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,475$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 18; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,90;$ $SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,389$	$n_{\text{Kollegen}} = 51; M_{\text{Kollegen}} = 3,89;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,466$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 3; M_{\text{keine Kollegen}} = 4,47;$ $SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,225$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,398)	- (Sig. 0,398)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 14; M_{\text{Kollegen}} = 4,05;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,315$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 9; M_{\text{keine Kollegen}} = 4,08;$ $SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,257$	$n_{\text{Kollegen}} = 22; M_{\text{Kollegen}} = 4,00;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,361$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 2; M_{\text{keine Kollegen}} = 4,63;$ $SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,239$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,301)	- (Sig. 0,301)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 32; M_{\text{Kollegen}} = 3,99;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,413$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 6; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,86;$ $SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,537$	$n_{\text{Kollegen}} = 17; M_{\text{Kollegen}} = 3,98;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,405$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 3; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,57; SD_{\text{Kollegen}} = 0,428$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,150)	- (Sig. 0,150)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 16; M_{\text{Kollegen}} = 4,06;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,500$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 2; M_{\text{keine Kollegen}} = 4,39;$ $SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,283$	$n_{\text{Kollegen}} = 2; M_{\text{Kollegen}} = 3,00; SD_{\text{Kollegen}} = 0,283$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 1; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,93$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,300)	- (Sig. 0,300)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 146; M_{\text{Kollegen}} = 4,03;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,410$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 40; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,99;$ $SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,449$	$n_{\text{Kollegen}} = 82; M_{\text{Kollegen}} = 3,93;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,419$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 8; M_{\text{keine Kollegen}} = 4,19;$ $SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,572$

Tab. 5.1.2-10: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die durch Kontakte zu zurückkehrenden Kollegen vorbereitet wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht nur ihre Kollegen vorbereitet wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht von ihren Kollegen auf die Entsendung vorbereitet wurden, diese aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Vorbereitung durch ihre Kollegen nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 13; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 4,19; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,373$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 1; M_{\text{Kollegen überflüssig}} = 4,56$	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 1; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 4,77$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$

Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 10; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,85; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,675$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 0$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 16; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,93; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,382$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 1; M_{\text{Kollegen überflüssig}} = 3,31$	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 3; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 4,47; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,225$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 8; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 4,10; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,272$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 2; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 4,63; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,239$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 6; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,83; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,525$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 3; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,57; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,428$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 1; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 4,19$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 1; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,93$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0, 482)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 35; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,97; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 443$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 2; M_{\text{Kollegen überflüssig}} = 3,93; SD_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0,879$	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 7; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 4,14; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,603$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$

Tab. 5.1.2-11: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung durch Kollegen gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung durch Kollegen nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die durch Kontakte zu Dritten vorbereitet wurden, zufriedener als Expatriates, die keine Kontakte zu rückkehrenden Dritten hatten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,488)	- (Sig. 0,319)
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte}} = 81; M_{\text{Dritte}} = 4,21; SD_{\text{Dritte}} = 0,355$ $n_{\text{keine Dritten}} = 12; M_{\text{keine Dritten}} = 4,21; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,270$	$n_{\text{Dritte}} = 13; M_{\text{Dritte}} = 4,19; SD_{\text{Dritte}} = 0,452$ $n_{\text{keine Dritten}} = 3; M_{\text{keine Dritten}} = 4,04; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,417$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,365)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte}} = 39; M_{\text{Dritte}} = 3,81; SD_{\text{Dritte}} = 0,510$ $n_{\text{keine Dritten}} = 7; M_{\text{keine Dritten}} = 4,22; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,224$	$n_{\text{Dritte}} = 2; M_{\text{Dritte}} = 3,83; SD_{\text{Dritte}} = 0,650$ $n_{\text{keine Dritten}} = 1; M_{\text{keine Dritten}} = 3,62$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,232)	- (Sig. 0,362)
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte}} = 43; M_{\text{Dritte}} = 3,82; SD_{\text{Dritte}} = 0,443$ $n_{\text{keine Dritten}} = 11; M_{\text{keine Dritten}} = 3,94; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,472$	$n_{\text{Dritte}} = 39; M_{\text{Dritte}} = 3,94; SD_{\text{Dritte}} = 0,420$ $n_{\text{keine Dritten}} = 15; M_{\text{keine Dritten}} = 3,88; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,608$

Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,398)	- (Sig. 0,178)
	n, M, SD	n _{Dritte} = 19; M _{Dritte} = 4,06; SD _{Dritte} = 0,308 n _{keine Dritten} = 4; M _{keine Dritten} = 4,07; SD _{keine Dritten} = 0,194	n _{Dritte} = 19; M _{Dritte} = 4,02; SD _{Dritte} = 0,420 n _{keine Dritten} = 5; M _{keine Dritten} = 4,17; SD _{keine Dritten} = 0,255
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,301)	- (Sig. 0,371)
	n, M, SD	n _{Dritte} = 36; M _{Dritte} = 3,98; SD _{Dritte} = 0,402 n _{keine Dritten} = 10; M _{keine Dritten} = 4,00; SD _{keine Dritten} = 0,451	n _{Dritte} = 14; M _{Dritte} = 3,95; SD _{Dritte} = 0,383 n _{keine Dritten} = 6; M _{keine Dritten} = 3,86; SD _{keine Dritten} = 0,547
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,150)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Dritte} = 17; M _{Dritte} = 4,14; SD _{Dritte} = 0,472 n _{keine Dritten} = 4; M _{keine Dritten} = 4,14; SD _{keine Dritten} = 0,523	n _{Dritte} = 2; M _{Dritte} = 3,00; SD _{Dritte} = 0,283 n _{keine Dritten} = 1; M _{keine Dritten} = 3,93
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,300)	- (Sig. 0,218)
	n, M, SD	n _{Dritte} = 161; M _{Dritte} = 4,01; SD _{Dritte} = 0,415 n _{keine Dritten} = 33; M _{keine Dritten} = 4,07; SD _{keine Dritten} = 0,412	n _{Dritte} = 66; M _{Dritte} = 3,98; SD _{Dritte} = 0,429 n _{keine Dritten} = 24; M _{keine Dritten} = 3,89; SD _{keine Dritten} = 0,551

Tab. 5.1.2-12: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die durch Kontakte zu zurückkehrenden Dritten vorbereitet wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht durch Dritte vorbereitet wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht durch Kontakte zu Dritten auf die Entsendung vorbereitet wurden, diese aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Vorbereitung durch Dritte nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,321)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Dritte vermisst} = 9; M _{Dritte vermisst} = 4,23; SD _{Dritte vermisst} = 0,276 n _{Dritte überflüssig} = 3; M _{Dritte überflüssig} = 4,13; SD _{Dritte überflüssig} = 0,291	n _{Dritte vermisst} = 0 n _{Dritte überflüssig} = 1; M _{Dritte überflüssig} = 3,92
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,126)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Dritte vermisst} = 5; M _{Dritte vermisst} = 4,29; SD _{Dritte vermisst} = 0,221 n _{Dritte überflüssig} = 2; M _{Dritte überflüssig} = 4,05; SD _{Dritte überflüssig} = 0,172	n _{Dritte vermisst} = 0 n _{Dritte überflüssig} = 1; M _{Dritte überflüssig} = 3,62
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,212)	✓ (Sig. 0,034)
	n, M, SD	n _{Dritte vermisst} = 4; M _{Dritte vermisst} = 3,81; SD _{Dritte vermisst} = 0,596 n _{Dritte überflüssig} = 4; M _{Dritte überflüssig} = 4,09; SD _{Dritte überflüssig} = 0,201	n _{Dritte vermisst} = 10; M _{Dritte vermisst} = 3,72; SD _{Dritte vermisst} = 0,681 n _{Dritte überflüssig} = 2; M _{Dritte überflüssig} = 4,31; SD _{Dritte überflüssig} = 0,218
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Dritte vermisst} = 0 n _{Dritte überflüssig} = 3; M _{Dritte überflüssig} = 4,08; SD _{Dritte überflüssig} = 0,238	n _{Dritte vermisst} = 2; M _{Dritte überflüssig} = 4,04; SD _{Dritte überflüssig} = 0,168 n _{Dritte überflüssig} = 1; M _{Dritte überflüssig} = 4,38

Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,465)	✓ (!) (Sig. 0,043)
	n, M, SD	n _{Dritte vermisst} = 7; M _{Dritte vermisst} = 4,11; SD _{Dritte vermisst} = 0,228 n _{Dritte überflüssig} =2; M _{Dritte überflüssig} = 4,10; SD _{Dritte überflüssig} = 0,511	n _{Dritte vermisst} = 4; M _{Dritte vermisst} = 4,14; SD _{Dritte vermisst} = 0,394 n _{Dritte überflüssig} =2; M _{Dritte überflüssig} = 3,31; SD _{Dritte überflüssig} = 0,326
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Dritte vermisst} = 2; M _{Dritte vermisst} = 4,11; SD _{Dritte vermisst} = 0,681 n _{Dritte überflüssig} = 1; M _{Dritte überflüssig} = 3,75	n _{Dritte vermisst} = 1; M _{Dritte vermisst} = 3,93 n _{Dritte überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,485)	- (Sig. 0,430)
	n, M, SD	n _{Dritte vermisst} = 20; M _{Dritte vermisst} = 4,11; SD _{Dritte vermisst} = 0,366 n _{Dritte überflüssig} = 9; M _{Dritte überflüssig} = 4,11; SD _{Dritte überflüssig} = 0,256	n _{Dritte vermisst} = 14; M _{Dritte vermisst} = 3,84; SD _{Dritte vermisst} = 0,624 n _{Dritte überflüssig} = 5; M _{Dritte überflüssig} = 3,79; SD _{Dritte überflüssig} = 0,526

Tab. 5.1.2-13: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung durch Dritte gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung durch Dritte nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die durch Kontakte zu Kollegen vorbereitet wurden und diese Kontakte als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die keine Kontakte zu rückkehrenden Kollegen hatten und diese außerdem vermissten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,493)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Kollegen hilfreich} = 57; M _{Kollegen hilfreich} = 4,19; SD _{Kollegen hilfreich} = 0,374 n _{Kollegen vermisst} = 13; M _{Kollegen vermisst} = 4,19; SD _{Kollegen vermisst} = 0,373	n _{Kollegen hilfreich} = 12; M _{Kollegen hilfreich} = 4,16; SD _{Kollegen hilfreich} = 0,330 n _{Kollegen vermisst} = 1; M _{Kollegen vermisst} = 4,77
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,494)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Kollegen hilfreich} = 25; M _{Kollegen hilfreich} = 3,85; SD _{Kollegen hilfreich} = 0,479 n _{Kollegen vermisst} = 10; M _{Kollegen vermisst} = 3,85; SD _{Kollegen vermisst} = 0,675	n _{Kollegen hilfreich} = 3; M _{Kollegen hilfreich} = 3,76; SD _{Kollegen hilfreich} = 0,477 n _{Kollegen vermisst} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,216)	✓ (!) (Sig. 0,020)
	n, M, SD	n _{Kollegen hilfreich} = 28; M _{Kollegen hilfreich} = 3,83; SD _{Kollegen hilfreich} = 0,495 n _{Kollegen vermisst} = 16; M _{Kollegen vermisst} = 3,93; SD _{Kollegen vermisst} = 0,382	n _{Kollegen hilfreich} = 46; M _{Kollegen hilfreich} = 3,96; SD _{Kollegen hilfreich} = 0,382 n _{Kollegen vermisst} = 3; M _{Kollegen vermisst} = 4,47; SD _{Kollegen vermisst} = 0,225
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,403)	- (Sig. 0,056)
	n, M, SD	n _{Kollegen hilfreich} = 10; M _{Kollegen hilfreich} = 4,06; SD _{Kollegen hilfreich} = 0,336 n _{Kollegen vermisst} = 8; M _{Kollegen vermisst} = 4,10; SD _{Kollegen vermisst} = 0,272	n _{Kollegen hilfreich} = 20; M _{Kollegen hilfreich} = 4,00; SD _{Kollegen hilfreich} = 0,367 n _{Kollegen vermisst} = 2; M _{Kollegen vermisst} = 4,63; SD _{Kollegen vermisst} = 0,239
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,256)	- (Sig. 0,108)

	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 27; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 3,99; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,392$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 6; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,83; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,525$	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 15; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 4,00; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,412$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 3; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,57; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,428$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 12; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 4,04; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,480$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 1; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 4,19$	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 1; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 2,80$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 1; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,93$
Gesamt	Ergebnis	-	
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 113; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 4,01; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,417$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 35; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,97; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,443$	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 73; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 4,00; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,385$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 7; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 4,14; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,603$

Tab. 5.1.2-14: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Kontakte zu zurückkehrenden Kollegen als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die Kontakte zu ihren Kollegen vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die durch Kontakte zu Dritten vorbereitet wurden und diese Kontakte als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die keine Kontakte zu rückkehrenden Dritten hatten und diese außerdem vermissten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,307)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte hilfreich}} = 64; M_{\text{Dritte hilfreich}} = 4,18; SD_{\text{Dritte hilfreich}} = 0,374$ $n_{\text{Dritte vermisst}} = 9; M_{\text{Dritte vermisst}} = 4,23; SD_{\text{Dritte vermisst}} = 0,276$	$n_{\text{Dritte hilfreich}} = 10; M_{\text{Dritte hilfreich}} = 4,30; SD_{\text{Dritte hilfreich}} = 0,349$ $n_{\text{Dritte vermisst}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,001)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte hilfreich}} = 27; M_{\text{Dritte hilfreich}} = 3,75; SD_{\text{Dritte hilfreich}} = 0,529$ $n_{\text{Dritte vermisst}} = 5; M_{\text{Dritte vermisst}} = 4,29; SD_{\text{Dritte vermisst}} = 0,221$	$n_{\text{Dritte hilfreich}} = 2; M_{\text{Dritte hilfreich}} = 3,83; SD_{\text{Dritte hilfreich}} = 0,650$ $n_{\text{Dritte vermisst}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,426)	- (Sig. 0,128)
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte hilfreich}} = 36; M_{\text{Dritte hilfreich}} = 3,87; SD_{\text{Dritte hilfreich}} = 0,449$ $n_{\text{Dritte vermisst}} = 4; M_{\text{Dritte vermisst}} = 3,81; SD_{\text{Dritte vermisst}} = 0,596$	$n_{\text{Dritte hilfreich}} = 33; M_{\text{Dritte hilfreich}} = 4,00; SD_{\text{Dritte hilfreich}} = 0,417$ $n_{\text{Dritte vermisst}} = 10; M_{\text{Dritte vermisst}} = 3,72; SD_{\text{Dritte vermisst}} = 0,681$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,439)
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte hilfreich}} = 18; M_{\text{Dritte hilfreich}} = 4,05; SD_{\text{Dritte hilfreich}} = 0,314$ $n_{\text{Dritte vermisst}} = 0$	$n_{\text{Dritte hilfreich}} = 15; M_{\text{Dritte hilfreich}} = 4,01; SD_{\text{Dritte hilfreich}} = 0,450$ $n_{\text{Dritte vermisst}} = 2; M_{\text{Dritte vermisst}} = 4,04; SD_{\text{Dritte vermisst}} = 0,168$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,219)	- (Sig. 0,289)
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte hilfreich}} = 30; M_{\text{Dritte hilfreich}} = 4,02; SD_{\text{Dritte hilfreich}} = 0,405$ $n_{\text{Dritte vermisst}} = 7; M_{\text{Dritte vermisst}} = 4,11; SD_{\text{Dritte vermisst}} = 0,228$	$n_{\text{Dritte hilfreich}} = 10; M_{\text{Dritte hilfreich}} = 4,00; SD_{\text{Dritte hilfreich}} = 0,386$ $n_{\text{Dritte vermisst}} = 4; M_{\text{Dritte vermisst}} = 4,14; SD_{\text{Dritte vermisst}} = 0,394$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,450)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	n _{Dritte hilfreich} = 15; M _{Dritte hilfreich} = 4,18; SD _{Dritte hilfreich} = 0,443 n _{Dritte vermisst} = 2; M _{Dritte vermisst} = 4,11; SD _{Dritte vermisst} = 0,681	n _{Dritte hilfreich} = 1; M _{Dritte hilfreich} = 2,80; n _{Dritte vermisst} = 1; M _{Dritte vermisst} = 3,93;
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,165)	- (Sig. 0,138)
	n, M, SD	n _{Dritte hilfreich} = 131; M _{Dritte hilfreich} = 4,02; SD _{Dritte hilfreich} = 0,415 n _{Dritte vermisst} = 20; M _{Dritte vermisst} = 4,11; SD _{Dritte vermisst} = 0,366	n _{Dritte hilfreich} = 53; M _{Dritte hilfreich} = 4,04; SD _{Dritte hilfreich} = 0,422 n _{Dritte vermisst} = 14; M _{Dritte vermisst} = 3,84; SD _{Dritte vermisst} = 0,624

Tab. 5.1.2-15: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Kontakte zu zurückkehrenden Dritten als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die Kontakte zu Dritten vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die Unterstützung bei der administrativen Vorbereitung erfahren haben, zufriedener als Expatriates, die keine administrative Unterstützung erhielten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,172)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration} = 90; M _{Administration} = 4,21; SD _{Administration} = 0,348 n _{keine Administration} = 3; M _{keine Administration} = 4,09; SD _{keine Administration} = 0,174	n _{Administration} = 16; M _{Administration} = 4,16; SD _{Administration} = 0,436 n _{keine Administration} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,124)	- (Sig. 0,132)
	n, M, SD	n _{Administration} = 44; M _{Administration} = 3,87; SD _{Administration} = 0,509 n _{keine Administration} = 2; M _{keine Administration} = 4,00; SD _{keine Administration} = 0,094	n _{Administration} = 3; M _{Administration} = 3,76; SD _{Administration} = 0,477 n _{keine Administration} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,462)	- (Sig. 0,189)
	n, M, SD	n _{Administration} = 45; M _{Administration} = 3,85; SD _{Administration} = 0,458 n _{keine Administration} = 9; M _{keine Administration} = 3,83; SD _{keine Administration} = 0,413	n _{Administration} = 44; M _{Administration} = 3,98; SD _{Administration} = 0,400 n _{keine Administration} = 10; M _{keine Administration} = 3,98; SD _{keine Administration} = 0,400
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,004)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration} = 21; M _{Administration} = 4,04; SD _{Administration} = 0,285 n _{keine Administration} = 2; M _{keine Administration} = 4,36; SD _{keine Administration} = 0,070	n _{Administration} = 21; M _{Administration} = 4,03; SD _{Administration} = 0,405 n _{keine Administration} = 3; M _{keine Administration} = 4,21; SD _{keine Administration} = 0,275
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,280)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration} = 39; M _{Administration} = 4,01; SD _{Administration} = 0,373 n _{keine Administration} = 7; M _{keine Administration} = 3,87; SD _{keine Administration} = 0,586	n _{Administration} = 20; M _{Administration} = 3,92; SD _{Administration} = 0,425 n _{keine Administration} = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,252)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration} = 18; M _{Administration} = 4,19; SD _{Administration} = 0,439 n _{keine Administration} = 3; M _{keine Administration} = 3,88; SD _{keine Administration} = 0,656	n _{Administration} = 3; M _{Administration} = 3,31; SD _{Administration} = 0,475 n _{keine Administration} = 0

Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,145)	- (Sig. 0,66)
	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 175$; $M_{\text{Administration}} = 4,03$; $SD_{\text{Administration}} = 0,408$ $n_{\text{keine Administration}} = 19$; $M_{\text{keine Administration}} = 3,91$; $SD_{\text{keine Administration}} = 0,459$	$n_{\text{Administration}} = 80$; $M_{\text{Administration}} = 4,00$; $SD_{\text{Administration}} = 0,420$ $n_{\text{keine Administration}} = 10$; $M_{\text{keine Administration}} = 3,64$; $SD_{\text{keine Administration}} = 0,669$

Tab. 5.1.2-16: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die in der administrativen Vorbereitung unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die im administrativen Bereich nicht vorbereitet wurde, diese aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Vorbereitung im administrativen Bereich nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}} = 2$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 4,11$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,244$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Administration überflüssig}} = 4,06$	$n_{\text{Administration vermisst}} = 0$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}} = 1$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 3,93$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Administration überflüssig}} = 4,07$	$n_{\text{Administration vermisst}} = 0$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}} = 5$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 3,80$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,475$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Administration überflüssig}} = 4,06$	$n_{\text{Administration vermisst}} = 10$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 3,65$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,677$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}} = 1$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 4,41$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Administration überflüssig}} = 4,31$	$n_{\text{Administration vermisst}} = 3$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 4,21$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,275$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}} = 4$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 3,71$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,373$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Administration überflüssig}} = 3,94$	$n_{\text{Administration vermisst}} = 0$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}} = 2$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 4,17$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,593$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Administration vermisst}} = 0$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,089)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	n _{Administration vermisst} = 11; M _{Administration vermisst} = 3,85; SD _{Administration vermisst} = 0,431 n _{Administration überflüssig} = 3; M _{Administration überflüssig} = 4,06; SD _{Administration überflüssig} = 0,123	n _{Administration vermisst} = 10; M _{Administration vermisst} = 3,64; SD _{Administration vermisst} = 0,669 n _{Administration überflüssig} = 0
--	----------	--	--

Tab. 5.1.2-17: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung im administrativen Bereich gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung im administrativen Bereich nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die Unterstützung bei der administrativen Vorbereitung erfahren haben und diese als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die keine administrative Unterstützung erhielten und diese außerdem vermissten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	-	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	(Sig. 0,316) n _{Administration hilfreich} = 67; M _{Administration hilfreich} = 4,22; SD _{Administration hilfreich} = 0,351 n _{Administration vermisst} = 2; M _{Administration vermisst} = 4,11; SD _{Administration vermisst} = 0,244	n _{Administration hilfreich} = 14; M _{Administration hilfreich} = 4,19; SD _{Administration hilfreich} = 0,449 n _{Administration vermisst} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration hilfreich} = 26; M _{Administration hilfreich} = 3,82; SD _{Administration hilfreich} = 0,528 n _{Administration vermisst} = 1; M _{Administration vermisst} = 3,93	n _{Administration hilfreich} = 1; M _{Administration hilfreich} = 3,62 n _{Administration vermisst} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	-	-
	n, M, SD	(Sig. 0,378) n _{Administration hilfreich} = 36; M _{Administration hilfreich} = 3,87; SD _{Administration hilfreich} = 0,476 n _{Administration vermisst} = 5; M _{Administration vermisst} = 3,80; SD _{Administration vermisst} = 0,475	(Sig. 0,070) n _{Administration hilfreich} = 38; M _{Administration hilfreich} = 4,00; SD _{Administration hilfreich} = 0,399 n _{Administration vermisst} = 10; M _{Administration vermisst} = 3,64; SD _{Administration vermisst} = 0,676
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	-
	n, M, SD	(Sig. 0,179) n _{Administration hilfreich} = 21; M _{Administration hilfreich} = 4,04; SD _{Administration hilfreich} = 0,285 n _{Administration vermisst} = 1; M _{Administration vermisst} = 4,41	(Sig. 0,179) n _{Administration hilfreich} = 19; M _{Administration hilfreich} = 4,02; SD _{Administration hilfreich} = 0,410 n _{Administration vermisst} = 3; M _{Administration vermisst} = 4,21; SD _{Administration vermisst} = 0,275
Gruppe 3.1	Ergebnis	-	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	(Sig. 0,122) n _{Administration hilfreich} = 34; M _{Administration hilfreich} = 3,98; SD _{Administration hilfreich} = 0,381 n _{Administration vermisst} = 4; M _{Administration vermisst} = 3,71; SD _{Administration vermisst} = 0,373	kein Ergebnis möglich n _{Administration hilfreich} = 17; M _{Administration hilfreich} = 3,93; SD _{Administration hilfreich} = 0,388 n _{Administration vermisst} = 0;
Gruppe 3.2	Ergebnis	-	kein Ergebnis möglich
		(Sig. 0,481)	

	n, M, SD	n _{Administration hilfreich} = 16; M _{Administration hilfreich} = 4,14; SD _{Administration hilfreich} = 0,434 n _{Administration vermisst} = 2; M _{Administration vermisst} = 4,17; SD _{Administration vermisst} = 0,593	n _{Administration hilfreich} = 3; M _{Administration hilfreich} = 3,31; SD _{Administration hilfreich} = 0,575 n _{Administration vermisst} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,096)	- (Sig. 0,057)
	n, M, SD	n _{Administration hilfreich} = 138; M _{Administration hilfreich} = 4,04; SD _{Administration hilfreich} = 0,411 n _{Administration vermisst} = 11; M _{Administration vermisst} = 3,85; SD _{Administration vermisst} = 0,431	n _{Administration hilfreich} = 69; M _{Administration hilfreich} = 4,02; SD _{Administration hilfreich} = 0,412 n _{Administration vermisst} = 10; M _{Administration vermisst} = 3,64; SD _{Administration vermisst} = 0,669

Tab. 5.1.2-18: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre administrative Vorbereitung als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die administrative Vorbereitung vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Übernahme der beruflichen Aufgabe erfahren haben, zufriedener als Expatriates, die keine Vorbereitung auf die Aufgabe erhalten haben?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,445)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe} = 75; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 4,21; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,353 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 18; M _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 4,22; SD _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 0,313	n _{Vorbereitung Aufgabe} = 15; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 4,15; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,451 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 1; M _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 4,23
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,011)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe} = 35; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 3,80; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,534 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 11; M _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 4,10; SD _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 0,279	n _{Vorbereitung Aufgabe} = 3; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 3,76; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,477 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,141)	- (Sig. 0,294)
	n, M, SD	N _{Vorbereitung Aufgabe} = 34; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 3,90; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,382 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 20; M _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 3,75; SD _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 0,536	N _{Vorbereitung Aufgabe} = 33; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 3,89; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,421 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 21; M _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 3,97; SD _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 0,555
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,423)	- (Sig. 0,324)
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe} = 14; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 4,08; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,266 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 9; M _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 4,05; SD _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 0,335	n _{Vorbereitung Aufgabe} = 12; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 4,09; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,363 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 12; M _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 4,01; SD _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 0,430

Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,135)	- (Sig. 0,286)
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 26$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 4,04$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,388$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 21$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 3,90$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,432$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 16$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 3,96$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,369$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 4$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 3,75$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,645$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,266)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 11$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 4,21$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,344$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 10$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 4,07$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,587$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 3,00$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,283$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 1$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 3,93$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,066)	- (Sig. 0,381)
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 135$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 4,05$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,391$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 60$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 3,95$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,459$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 64$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 3,97$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,426$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 26$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 3,93$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,553$

Tab. 5.1.2-19: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die auf die Übernahme der Aufgabe vorbereitet wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht vorbereitet wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht auf die Aufgabe vorbereitet wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Vorbereitung nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,391)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 8$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 4,23$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,308$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 6$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 4,18$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,376$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,112)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 5$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 4,18$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,274$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 3$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 3,98$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,153$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,202)	✓ (Sig. 0,019)
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 11$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 3,67$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,655$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 6$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 3,89$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,404$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 17$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 3,96$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,599$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 4,30$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,047$

Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,363)	- (Sig. 0,403)
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 4; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 4,01; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,522 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 4; M _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 4,11; SD _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0,139	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 9; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3,99; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,462 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 2; M _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 4,12; SD _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0,542
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,247)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 9; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3,81; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,498 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 11; M _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 3,96; SD _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0,401	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 1; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3,79 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,337)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3,88; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,656 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 6; M _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 4,08; SD _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0,609	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 1; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3,93 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,103)	- (Sig. 0,194)
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 28; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3,86; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,543 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 23; M _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 4,02; SD _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0,379	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 18; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3,94; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,584 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 2; M _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 4,21; SD _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0,295

Tab. 5.1.2-20: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen eine Vorbereitung auf die Übernahme der Aufgabe gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Übernahme der beruflichen Aufgabe erfahren haben und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die keine Vorbereitung auf die Aufgabe erhalten haben und diese außerdem vermisst haben?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,360)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 50; M _{Aufgabe hilfreich} = 4,19; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,379 n _{Aufgabe vermisst} = 8; M _{Aufgabe vermisst} = 4,23; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,308	n _{Aufgabe hilfreich} = 10; M _{Aufgabe hilfreich} = 4,22; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,531 n _{Aufgabe vermisst} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,026)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 23; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,82; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,539 n _{Aufgabe vermisst} = 5; M _{Aufgabe vermisst} = 4,18; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,274	n _{Aufgabe hilfreich} = 1; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,38 n _{Aufgabe vermisst} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,118)	- (Sig. 0,473)

	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 28; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,93; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,394 n _{Aufgabe vermisst} = 11; M _{Aufgabe vermisst} = 3,67; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,655	n _{Aufgabe hilfreich} = 23; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,97; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,434 n _{Aufgabe vermisst} = 17; M _{Aufgabe vermisst} = 3,96; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,599
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,252)	- (Sig. 0,389)
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 9; M _{Aufgabe hilfreich} = 4,21; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,213 n _{Aufgabe vermisst} = 4; M _{Aufgabe vermisst} = 4,01; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,522	n _{Aufgabe hilfreich} = 8; M _{Aufgabe hilfreich} = 4,05; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,360 n _{Aufgabe vermisst} = 9; M _{Aufgabe vermisst} = 3,99; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,462
Gruppe 3.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,044)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 12; M _{Aufgabe hilfreich} = 4,15; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,281 n _{Aufgabe vermisst} = 9; M _{Aufgabe vermisst} = 3,81; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,498	n _{Aufgabe hilfreich} = 11; M _{Aufgabe hilfreich} = 4,01; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,363 n _{Aufgabe vermisst} = 1; M _{Aufgabe vermisst} = 3,79; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,498
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,407)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 5; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,98; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,307 n _{Aufgabe vermisst} = 3; M _{Aufgabe vermisst} = 3,88; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,656	n _{Aufgabe hilfreich} = 0 n _{Aufgabe vermisst} = 1; M _{Aufgabe vermisst} = 3,93; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,656
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,033)	- (Sig. 0,241)
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 90; M _{Aufgabe hilfreich} = 4,07; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,402 n _{Aufgabe vermisst} = 28; M _{Aufgabe vermisst} = 3,86; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,543	n _{Aufgabe hilfreich} = 44; M _{Aufgabe hilfreich} = 4,05; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,432 n _{Aufgabe vermisst} = 18; M _{Aufgabe vermisst} = 3,94; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,584

Tab. 5.1.2-21: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Vorbereitung auf die Übernahme der Aufgabe als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Vorbereitung auf die Übernahme der Aufgabe vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die durch einen Mentor begleitet wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht von einem Mentor begleitet wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,440)	- (Sig. 0,432)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 28; M _{Mentor} = 4,22; SD _{Mentor} = 0,369 n _{kein Mentor} = 65; M _{kein Mentor} = 4,21; SD _{kein Mentor} = 0,335	n _{Mentor} = 12; M _{Mentor} = 4,15; SD _{Mentor} = 0,454 n _{kein Mentor} = 4; M _{kein Mentor} = 4,19; SD _{kein Mentor} = 0,442
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,429)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Mentor} = 12; M _{Mentor} = 3,85; SD _{Mentor} = 0,513 n _{kein Mentor} = 34; M _{kein Mentor} = 3,88; SD _{kein Mentor} = 0,501	n _{Mentor} = 2; M _{Mentor} = 3,50; SD _{Mentor} = 0,170 n _{kein Mentor} = 1; M _{kein Mentor} = 4,29; SD _{kein Mentor} = 0,501
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,423)	- (Sig. 0,177)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 13; M _{Mentor} = 3,82; SD _{Mentor} = 0,509 n _{kein Mentor} = 41; M _{kein Mentor} = 3,85; SD _{kein Mentor} = 0,432	n _{Mentor} = 33; M _{Mentor} = 3,98; SD _{Mentor} = 0,357 n _{kein Mentor} = 21; M _{kein Mentor} = 3,84; SD _{kein Mentor} = 0,616
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,321)	- (Sig. 0,339)

	n, M, SD	$n_{\text{Mentor}} = 4; M_{\text{Mentor}} = 4,12; SD_{\text{Mentor}} = 0,215$ $n_{\text{kein Mentor}} = 19; M_{\text{kein Mentor}} = 4,05; SD_{\text{kein Mentor}} = 0,304$	$n_{\text{Mentor}} = 14; M_{\text{Mentor}} = 4,02; SD_{\text{Mentor}} = 0,378$ $n_{\text{kein Mentor}} = 10; M_{\text{kein Mentor}} = 4,09; SD_{\text{kein Mentor}} = 0,426$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,346)	- (Sig. 0,438)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor}} = 12; M_{\text{Mentor}} = 3,93; SD_{\text{Mentor}} = 0,418$ $n_{\text{kein Mentor}} = 26; M_{\text{kein Mentor}} = 3,99; SD_{\text{kein Mentor}} = 0,441$	$n_{\text{Mentor}} = 13; M_{\text{Mentor}} = 3,93; SD_{\text{Mentor}} = 0,418$ $n_{\text{kein Mentor}} = 7; M_{\text{kein Mentor}} = 3,90; SD_{\text{kein Mentor}} = 0,470$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,404)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor}} = 8; M_{\text{Mentor}} = 4,12; SD_{\text{Mentor}} = 0,486$ $n_{\text{kein Mentor}} = 10; M_{\text{kein Mentor}} = 4,07; SD_{\text{kein Mentor}} = 0,512$	$n_{\text{Mentor}} = 1; M_{\text{Mentor}} = 3,93$ $n_{\text{kein Mentor}} = 2; M_{\text{kein Mentor}} = 3,00; SD_{\text{kein Mentor}} = 0,283$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,456)	- (Sig. 0,177)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor}} = 53; M_{\text{Mentor}} = 4,01; SD_{\text{Mentor}} = 0,422$ $n_{\text{kein Mentor}} = 133; M_{\text{kein Mentor}} = 4,02; SD_{\text{kein Mentor}} = 0,418$	$n_{\text{Mentor}} = 58; M_{\text{Mentor}} = 3,99; SD_{\text{Mentor}} = 0,396$ $n_{\text{kein Mentor}} = 32; M_{\text{kein Mentor}} = 3,89; SD_{\text{kein Mentor}} = 0,566$

Tab. 5.1.2-22: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die durch einen Mentor begleitet wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die keinen Mentor hatten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht durch einen Mentor vorbereitet wurden, diesen aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen der Mentor nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,143)	- (Sig. 0,143)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 40; M_{\text{Mentor vermisst}} = 4,15; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,335$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 12; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 4,26; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,290$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 3; M_{\text{Mentor vermisst}} = 4,36; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,355$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,361)	- (Sig. 0,361)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 23; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,87; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,537$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 7; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 3,95; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,420$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 1; M_{\text{Mentor vermisst}} = 4,29$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,302)	- (Sig. 0,302)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 20; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,80; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,431$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 12; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 3,89; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,478$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 17; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,72; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,620$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 1; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 4,70$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,165)	- (Sig. 0,165)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 10; M_{\text{Mentor vermisst}} = 4,02; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,341$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 5; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 4,16; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,195$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 6; M_{\text{Mentor vermisst}} = 4,01; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,392$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 1; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 4,80$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,398)	- (Sig. 0,398)

	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 14; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,97; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,444$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 9; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 3,92; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,439$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 5; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,76; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,423$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 2; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 4,24; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,529$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,251)	- (Sig. 0,251)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 5; M_{\text{Mentor vermisst}} = 4,11; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,594$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 3; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 3,90; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,201$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 1; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,20$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 1; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 2,80$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,389)	- (Sig. 0,389)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 75; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,99; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,421$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 33; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 4,01; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,391$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 25; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,83; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,574$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 3; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 4,23; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,782$

Tab. 5.1.2-23: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen Mentor im Ausland gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die keinen Mentor benötigten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die durch einen Mentor begleitet wurden und diese Begleitung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht von einem Mentor begleitet wurden, diesen aber vermissten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,168)	- (Sig. 0,435)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 20; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 4,23; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,279$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 40; M_{\text{Mentor vermisst}} = 4,15; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,335$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 8; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 4,32; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,309$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 3; M_{\text{Mentor vermisst}} = 4,36; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,355$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,376)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 8; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 3,80; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,558$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 23; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,87; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,537$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 1; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 3,62; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,322$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 1; M_{\text{Mentor vermisst}} = 4,29; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,322$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,392)	✓ (Sig. 0,034)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 11; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 3,86; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,523$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 20; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,80; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,431$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 24; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 4,04; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,322$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 17; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,72; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,620$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,375)	- (Sig. 0,480)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 3; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 4,08; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,245$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 10; M_{\text{Mentor vermisst}} = 4,02; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,341$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 13; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 4,00; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,382$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 6; M_{\text{Mentor vermisst}} = 4,01; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,392$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,460)	- (Sig. 0,184)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 8; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 3,99; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,500$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 14; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,97; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,444$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 8; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 4,00; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,453$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 5; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,76; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,423$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,378)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 4; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 4,25; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,676$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 5; M_{\text{Mentor vermisst}} = 4,11; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,594$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 1; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 3,93$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 1; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,20$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,291)	✓ (Sig. 0,031)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 39; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 4,03; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,422$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 75; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,99; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,421$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 40; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 4,08; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,361$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 25; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,83; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,574$

Tab. 5.1.2-24: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihren Mentor als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihren Mentor vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die auf die Rückkehr ins Heimatland vorbereitet wurden, zufriedener als Expatriates, deren Rückkehr nicht vorbereitet wurde?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,071)	- (Sig. 0,465)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 51; M_{\text{Rückkehr}} = 4,26; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,292$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 42; M_{\text{keine Rückkehr}} = 4,15; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,393$	$n_{\text{Rückkehr}} = 13; M_{\text{Rückkehr}} = 4,15; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,478$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 3; M_{\text{keine Rückkehr}} = 4,17; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,237$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,272)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 27; M_{\text{Rückkehr}} = 3,91; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,487$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 19; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,82; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,524$	$n_{\text{Rückkehr}} = 2; M_{\text{Rückkehr}} = 3,83; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,650$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 1; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,62$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,135)	- (Sig. 0,240)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 15; M_{\text{Rückkehr}} = 3,94; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,385$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 38; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,80; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,473$	$n_{\text{Rückkehr}} = 22; M_{\text{Rückkehr}} = 3,86; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,500$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 32; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,96; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,459$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,102)	- (Sig. 0,333)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 5; M_{\text{Rückkehr}} = 4,21; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,235$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 17; M_{\text{keine Rückkehr}} = 4,03; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,303$	$n_{\text{Rückkehr}} = 9; M_{\text{Rückkehr}} = 4,10; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,336$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 15; M_{\text{keine Rückkehr}} = 4,03; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,430$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,124)	- (Sig. 0,333)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 20; M_{\text{Rückkehr}} = 4,05; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,354$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 27; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,92; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,443$	$n_{\text{Rückkehr}} = 13; M_{\text{Rückkehr}} = 3,96; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,394$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 7; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,86; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,503$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,299)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 13; M_{\text{Rückkehr}} = 4,19; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,461$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 8; M_{\text{keine Rückkehr}} = 4,07; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,502$	$n_{\text{Rückkehr}} = 3; M_{\text{Rückkehr}} = 3,31; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,575$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,002)	- (Sig. 0,488)

n, M, SD	n _{Rückkehr} = 86; M _{Rückkehr} = 4,11; SD _{Rückkehr} = 0,344	n _{Rückkehr} = 48; M _{Rückkehr} = 3,96; SD _{Rückkehr} = 0,480
	n _{keine Rückkehr} = 108; M _{keine Rückkehr} = 3,95; SD _{keine Rückkehr} = 0,453	n _{keine Rückkehr} = 42; M _{keine Rückkehr} = 3,96; SD _{keine Rückkehr} = 0,449

Tab. 5.1.2-25: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, deren Rückkehr vorbereitet wurde vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, deren Rückkehr nicht vorbereitet wurde

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht auf ihre Rückkehr vorbereitet wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Vorbereitung auf die Rückkehr nicht gefehlt hat?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,293)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 13$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 4,21$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,374$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 13$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 4,11$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,531$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 1$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 3,92$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 4,38$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,319)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 5$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 3,93$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,326$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 7$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 3,79$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,667$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 1$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 3,62$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,019)	- (Sig. 0,266)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 19$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 3,67$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,526$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 6$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 4,03$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,266$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 26$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 3,99$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,440$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 4$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 3,79$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,559$
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,040)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 6$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 3,93$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,189$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 4$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 4,18$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,190$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 12$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 4,04$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,400$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 4,33$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,247)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 13$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 3,84$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,493$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 12$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 3,96$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,337$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 6$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 3,85$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,550$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,142)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 3$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 4,24$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,432$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 4$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 3,81$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,505$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,086)	- (Sig. 0,466)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 45$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 3,86$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,491$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 32$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 4,01$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,438$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 33$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 3,96$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,442$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 5$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 3,94$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,564$

Tab. 5.1.2-26: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung auf die Rückkehr gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die auf die Rückkehr ins Heimatland vorbereitet wurden und dies als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, deren Rückkehr nicht vorbereitet wurde und die außerdem diese Unterstützung vermissten?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,471)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 21; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,20; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,354 n _{Rückkehr vermisst} = 13; M _{Rückkehr vermisst} = 4,21; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,374	n _{Rückkehr hilfreich} = 5; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,56; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,271 n _{Rückkehr vermisst} = 1; M _{Rückkehr vermisst} = 3,92
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,350)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 10; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,02; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,474 n _{Rückkehr vermisst} = 5; M _{Rückkehr vermisst} = 3,93; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,326	n _{Rückkehr hilfreich} = 0 n _{Rückkehr vermisst} = 1; M _{Rückkehr vermisst} = 3,62
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,049)	- (Sig. 0,363)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 13; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,94; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,390 n _{Rückkehr vermisst} = 19; M _{Rückkehr vermisst} = 3,67; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,526	n _{Rückkehr hilfreich} = 16; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,94; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,552 n _{Rückkehr vermisst} = 26; M _{Rückkehr vermisst} = 3,99; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,440
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,033)	- (Sig. 0,270)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 5; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,21; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,235 n _{Rückkehr vermisst} = 6; M _{Rückkehr vermisst} = 3,93; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,189	n _{Rückkehr hilfreich} = 8; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,14; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,331 n _{Rückkehr vermisst} = 12; M _{Rückkehr vermisst} = 4,04; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,396
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,098)	- (Sig. 0,173)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 13; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,07; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,372 n _{Rückkehr vermisst} = 13; M _{Rückkehr vermisst} = 3,84; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,493	n _{Rückkehr hilfreich} = 9; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,10; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,322 n _{Rückkehr vermisst} = 6; M _{Rückkehr vermisst} = 3,84; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,550
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,398)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 9; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,16; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,499 n _{Rückkehr vermisst} = 3; M _{Rückkehr vermisst} = 4,24; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,432	n _{Rückkehr hilfreich} = 2; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,37; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,801 n _{Rückkehr vermisst} = 0
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,007)	- (Sig. 0,151)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 47; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,09; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,377 n _{Rückkehr vermisst} = 45; M _{Rückkehr vermisst} = 3,86; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,491	n _{Rückkehr hilfreich} = 30; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,09; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,503 n _{Rückkehr vermisst} = 33; M _{Rückkehr vermisst} = 3,96; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,442

Tab. 5.1.2-27: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die Vorbereitung ihrer Rückkehr als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die Vorbereitung ihrer Rückkehr vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Organisation des privaten Umfelds unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht bei der Organisation des privaten Umfelds unterstützt wurden?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,500)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 83; M _{Umfeld} = 4,21; SD _{Umfeld} = 0,359 n _{kein Umfeld} = 10; M _{kein Umfeld} = 4,21; SD _{kein Umfeld} = 0,179	n _{Umfeld} = 16; M _{Umfeld} = 4,16; SD _{Umfeld} = 0,436 n _{kein Umfeld} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,450)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 39; M _{Umfeld} = 3,88; SD _{Umfeld} = 0,501 n _{kein Umfeld} = 7; M _{kein Umfeld} = 3,85; SD _{kein Umfeld} = 0,528	n _{Umfeld} = 3; M _{Umfeld} = 3,76; SD _{Umfeld} = 0,477 n _{kein Umfeld} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,253)	- (Sig. 0,418)
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 36; M _{Umfeld} = 3,87; SD _{Umfeld} = 0,453 n _{kein Umfeld} = 18; M _{kein Umfeld} = 3,97; SD _{kein Umfeld} = 0,442	n _{Umfeld} = 47; M _{Umfeld} = 3,93; SD _{Umfeld} = 0,466 n _{kein Umfeld} = 7; M _{kein Umfeld} = 3,88; SD _{kein Umfeld} = 0,567
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,500)	- (Sig. 0,055)
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 18; M _{Umfeld} = 4,07; SD _{Umfeld} = 0,222 n _{kein Umfeld} = 5; M _{kein Umfeld} = 4,07; SD _{kein Umfeld} = 0,495	n _{Umfeld} = 22; M _{Umfeld} = 4,06; SD _{Umfeld} = 0,407 n _{kein Umfeld} = 2; M _{kein Umfeld} = 3,92; SD _{kein Umfeld} = 0,005
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,076)	- (Sig. 0,376)
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 35; M _{Umfeld} = 4,05; SD _{Umfeld} = 0,331 n _{kein Umfeld} = 11; M _{kein Umfeld} = 3,78; SD _{kein Umfeld} = 0,560	n _{Umfeld} = 18; M _{Umfeld} = 3,95; SD _{Umfeld} = 0,388 n _{kein Umfeld} = 2; M _{kein Umfeld} = 3,69; SD _{kein Umfeld} = 0,870
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,266)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 18; M _{Umfeld} = 4,19; SD _{Umfeld} = 0,437 n _{kein Umfeld} = 3; M _{kein Umfeld} = 3,89; SD _{kein Umfeld} = 0,676	n _{Umfeld} = 3; M _{Umfeld} = 3,31; SD _{Umfeld} = 0,575 n _{kein Umfeld} = 0
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,011)	- (Sig. 0,290)
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 155; M _{Umfeld} = 4,06; SD _{Umfeld} = 0,392 n _{kein Umfeld} = 39; M _{kein Umfeld} = 3,87; SD _{kein Umfeld} = 0,468	n _{Umfeld} = 81; M _{Umfeld} = 3,97; SD _{Umfeld} = 0,452 n _{kein Umfeld} = 9; M _{kein Umfeld} = 3,85; SD _{kein Umfeld} = 0,575

Tab. 5.1.2-28: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der Vorbereitung des privaten Umfelds vorbereitet wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei der Organisation des privaten Umfelds unterstützt wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Organisation nicht gefehlt hat?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,233)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 3; M _{Umfeld vermisst} = 4,11; SD _{Umfeld vermisst} = 0,111 n _{Umfeld überflüssig} = 5; M _{Umfeld überflüssig} = 4,20; SD _{Umfeld überflüssig} = 0,201	n _{Umfeld vermisst} = 0 n _{Umfeld überflüssig} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 1; M _{Umfeld vermisst} = 3,59 n _{Umfeld überflüssig} = 4; M _{Umfeld überflüssig} = 3,71; SD _{Umfeld überflüssig} = 0,619	n _{Umfeld vermisst} = 0 n _{Umfeld überflüssig} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,076)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 8; M _{Umfeld vermisst} = 3,71; SD _{Umfeld vermisst} = 0,597 n _{Umfeld überflüssig} = 4; M _{Umfeld überflüssig} = 4,06; SD _{Umfeld überflüssig} = 0,132	n _{Umfeld vermisst} = 5; M _{Umfeld vermisst} = 3,58; SD _{Umfeld vermisst} = 0,320 n _{Umfeld überflüssig} = 1; M _{Umfeld überflüssig} = 4,62
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 3; M _{Umfeld vermisst} = 4,25; SD _{Umfeld vermisst} = 0,272 n _{Umfeld überflüssig} = 1; M _{Umfeld überflüssig} = 4,31	n _{Umfeld vermisst} = 2; M _{Umfeld vermisst} = 3,92; SD _{Umfeld vermisst} = 0,005 n _{Umfeld überflüssig} = 0
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,178)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 7; M _{Umfeld vermisst} = 3,66; SD _{Umfeld vermisst} = 0,578 n _{Umfeld überflüssig} = 5; M _{Umfeld überflüssig} = 3,97; SD _{Umfeld überflüssig} = 0,470	n _{Umfeld vermisst} = 1; M _{Umfeld vermisst} = 3,08 n _{Umfeld überflüssig} = 1; M _{Umfeld überflüssig} = 4,31
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 2; M _{Umfeld vermisst} = 3,52; SD _{Umfeld vermisst} = 0,322 n _{Umfeld überflüssig} = 1; M _{Umfeld überflüssig} = 4,63	n _{Umfeld vermisst} = 0 n _{Umfeld überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,047)	✓ (Sig. 0,010)
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 18; M _{Umfeld vermisst} = 3,76; SD _{Umfeld vermisst} = 0,540 n _{Umfeld überflüssig} = 14; M _{Umfeld überflüssig} = 4,04; SD _{Umfeld überflüssig} = 0,358	n _{Umfeld vermisst} = 6; M _{Umfeld vermisst} = 3,53; SD _{Umfeld vermisst} = 0,356 n _{Umfeld überflüssig} = 2; M _{Umfeld überflüssig} = 4,46; SD _{Umfeld überflüssig} = 0,218

Tab. 5.1.2-29: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Organisation des privaten Umfelds gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Organisation des privaten Umfelds unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht bei der Organisation des privaten Umfelds unterstützt wurden und die Unterstützung außerdem vermissten?

	Non-Profit	Profit
--	------------	--------

Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,199)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 40; M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 4,19; SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,388$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 3; M_{\text{Umfeld vermisst}} = 4,11; SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,111$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 13; M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 4,21; SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,460$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 16; M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,86; SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,547$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 1; M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,59$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,211)	✓ (Sig. 0,031)
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 29; M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,90; SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,477$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 8; M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,71; SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,597$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 41; M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,95; SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,480$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 5; M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,58; SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,320$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,220)	✓ (Sig. 0,035)
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 14; M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 4,10; SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,235$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 3; M_{\text{Umfeld vermisst}} = 4,25; SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,272$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 18; M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 4,11; SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,410$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 2; M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,92; SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,005$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,057)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 25; M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 4,08; SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,366$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 7; M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,66; SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,578$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 15; M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,93; SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,395$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 1; M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,08$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,072)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 15; M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 4,21; SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,473$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 2; M_{\text{kein Umfeld}} = 3,52; SD_{\text{kein Umfeld}} = 0,322$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 2; M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,37; SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,801$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,018)	✓ (Sig. 0,011)
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 95; M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 4,06; SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,419$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 18; M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,76; SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,540$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 69; M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,99; SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,469$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 6; M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,53; SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,356$

Tab. 5.1.2-30: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die Vorbereitung ihres privaten Umfelds als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, deren Angehörige auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet wurden, zufriedener als Expatriates, deren Angehörige nicht vorbereitet wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,490)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige}} = 32; M_{\text{Angehörige}} = 4,20; SD_{\text{Angehörige}} = 0,329$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 7; M_{\text{keine Angehörigen}} = 4,20; SD_{\text{keine Angehörigen}} = 0,250$	$n_{\text{Angehörige}} = 14; M_{\text{Angehörige}} = 4,17; SD_{\text{Angehörige}} = 0,463$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,142)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige}} = 15; M_{\text{Angehörige}} = 4,02; SD_{\text{Angehörige}} = 0,412$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 4; M_{\text{keine Angehörigen}} = 3,52; SD_{\text{keine Angehörigen}} = 0,752$	$n_{\text{Angehörige}} = 2; M_{\text{Angehörige}} = 3,83; SD_{\text{Angehörige}} = 0,650$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,380)	- (Sig. 0,197)
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige}} = 16; M_{\text{Angehörige}} = 3,97; SD_{\text{Angehörige}} = 0,466$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 8; M_{\text{keine Angehörigen}} = 3,90; SD_{\text{keine Angehörigen}} = 0,534$	$n_{\text{Angehörige}} = 32; M_{\text{Angehörige}} = 3,83; SD_{\text{Angehörige}} = 0,456$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 12; M_{\text{keine Angehörigen}} = 3,97; SD_{\text{keine Angehörigen}} = 0,480$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,107)	- (Sig. 0,331)
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige}} = 8; M_{\text{Angehörige}} = 4,09; SD_{\text{Angehörige}} = 0,154$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 3; M_{\text{keine Angehörigen}} = 4,29; SD_{\text{keine Angehörigen}} = 0,204$	$n_{\text{Angehörige}} = 12; M_{\text{Angehörige}} = 4,11; SD_{\text{Angehörige}} = 0,377$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 6; M_{\text{keine Angehörigen}} = 4,03; SD_{\text{keine Angehörigen}} = 0,362$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,090)	- (Sig. 0,187)
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige}} = 5; M_{\text{Angehörige}} = 4,20; SD_{\text{Angehörige}} = 0,289$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 6; M_{\text{keine Angehörigen}} = 3,90; SD_{\text{keine Angehörigen}} = 0,373$	$n_{\text{Angehörige}} = 8; M_{\text{Angehörige}} = 4,10; SD_{\text{Angehörige}} = 0,382$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 8; M_{\text{keine Angehörigen}} = 3,92; SD_{\text{keine Angehörigen}} = 0,405$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige}} = 3; M_{\text{Angehörige}} = 4,59; SD_{\text{Angehörige}} = 0,235$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 1; M_{\text{keine Angehörigen}} = 4,59$	$n_{\text{Angehörige}} = 2; M_{\text{Angehörige}} = 3,00; SD_{\text{Angehörige}} = 0,283$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,090)	- (Sig. 0,474)
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige}} = 53; M_{\text{Angehörige}} = 4,10; SD_{\text{Angehörige}} = 0,355$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 21; M_{\text{keine Angehörigen}} = 3,95; SD_{\text{keine Angehörigen}} = 0,452$	$n_{\text{Angehörige}} = 54; M_{\text{Angehörige}} = 3,96; SD_{\text{Angehörige}} = 0,477$ $n_{\text{keine Angehörigen}} = 20; M_{\text{keine Angehörigen}} = 3,95; SD_{\text{keine Angehörigen}} = 0,430$

Tab. 5.1.2-31: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, deren Angehörige auf den Auslandseinsatz vorbereitet wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, deren Angehörigen nicht vorbereitet wurden, diese Unterstützung aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung der Angehörigen nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,277)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige vermisst}} = 3; M_{\text{Angehörige vermisst}} = 4,22; SD_{\text{Angehörige vermisst}} = 0,340$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}} = 3; M_{\text{Angehörige überflüssig}} = 4,08; SD_{\text{Angehörige überflüssig}} = 0,068$	$n_{\text{Angehörige vermisst}} = 0$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige vermisst}} = 0$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}} = 3; M_{\text{Angehörige überflüssig}} = 3,18; SD_{\text{Angehörige überflüssig}} = 0,358$	$n_{\text{Angehörige vermisst}} = 0$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,103)	- (Sig. 0,497)

	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige vermisst}}=5; M_{\text{Angehörige vermisst}}=3,74; SD_{\text{Angehörige vermisst}}=0,622$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}}=3; M_{\text{Angehörige überflüssig}}=4,18; SD_{\text{Angehörige überflüssig}}=0,214$	$n_{\text{Angehörige vermisst}}=5; M_{\text{Angehörige vermisst}}=3,93; SD_{\text{Angehörige vermisst}}=0,489$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}}=6; M_{\text{Angehörige überflüssig}}=3,93; SD_{\text{Angehörige überflüssig}}=0,514$
Gruppe 2.2	Ergebnis	Kein Ergebnis möglich -	
		(Sig. 0,206)	
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige vermisst}}=1; M_{\text{Angehörige vermisst}}=4,06$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}}=2; M_{\text{Angehörige überflüssig}}=4,41; SD_{\text{Angehörige überflüssig}}=0,000$	$n_{\text{Angehörige vermisst}}=2; M_{\text{Angehörige vermisst}}=3,79; SD_{\text{Angehörige vermisst}}=0,080$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}}=3; M_{\text{Angehörige überflüssig}}=4,04; SD_{\text{Angehörige überflüssig}}=0,416$
Gruppe 3.1	Ergebnis	-	kein Ergebnis möglich
		(Sig. 0,334)	
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige vermisst}}=5; M_{\text{Angehörige vermisst}}=3,99; SD_{\text{Angehörige vermisst}}=0,156$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}}=2; M_{\text{Angehörige überflüssig}}=3,71; SD_{\text{Angehörige überflüssig}}=0,697$	$n_{\text{Angehörige vermisst}}=4; M_{\text{Angehörige vermisst}}=3,75; SD_{\text{Angehörige vermisst}}=0,290$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}}=1; M_{\text{Angehörige überflüssig}}=3,54$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige vermisst}}=0$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}}=1; M_{\text{Angehörige überflüssig}}=4,59$	$n_{\text{Angehörige vermisst}}=0$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}}=0$
Gesamt	Ergebnis	-	-
		(Sig. 0,396)	
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige vermisst}}=13; M_{\text{Angehörige vermisst}}=3,95; SD_{\text{Angehörige vermisst}}=0,440$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}}=8; M_{\text{Angehörige überflüssig}}=3,89; SD_{\text{Angehörige überflüssig}}=0,446$	$n_{\text{Angehörige vermisst}}=9; M_{\text{Angehörige vermisst}}=3,83; SD_{\text{Angehörige vermisst}}=0,372$ $n_{\text{Angehörige überflüssig}}=7; M_{\text{Angehörige überflüssig}}=3,88; SD_{\text{Angehörige überflüssig}}=0,483$

Tab. 5.1.2-32: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung ihrer Angehörigen gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, deren Angehörige auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet wurden und die diese Vorbereitung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, deren Angehörige nicht vorbereitet wurden und diese Vorbereitung außerdem vermissten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	-	kein Ergebnis möglich
		(Sig. 0,461)	
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige hilfreich}}=20; M_{\text{Angehörige hilfreich}}=4,20; SD_{\text{Angehörige hilfreich}}=0,296$ $n_{\text{Angehörige vermisst}}=3; M_{\text{Angehörige vermisst}}=4,22; SD_{\text{Angehörige vermisst}}=0,340$	$n_{\text{Angehörige hilfreich}}=10; M_{\text{Angehörige hilfreich}}=4,26; SD_{\text{Angehörige hilfreich}}=0,405$ $n_{\text{Angehörige vermisst}}=0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige hilfreich}}=10; M_{\text{Angehörige hilfreich}}=3,95; SD_{\text{Angehörige hilfreich}}=0,358$ $n_{\text{Angehörige vermisst}}=0$	$n_{\text{Angehörige hilfreich}}=1; M_{\text{Angehörige hilfreich}}=3,38$ $n_{\text{Angehörige vermisst}}=0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	-	-
		(Sig. 0,335)	
		(Sig. 0,380)	

	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige hilfreich}} = 12; M_{\text{Angehörige hilfreich}} = 3,88; SD_{\text{Angehörige hilfreich}} = 0,461$ $n_{\text{Angehörige vermisst}} = 5; M_{\text{Angehörige vermisst}} = 3,74; SD_{\text{Angehörige vermisst}} = 0,622$	$n_{\text{Angehörige hilfreich}} = 31; M_{\text{Angehörige hilfreich}} = 3,85; SD_{\text{Angehörige hilfreich}} = 0,446$ $n_{\text{Angehörige vermisst}} = 5; M_{\text{Angehörige vermisst}} = 3,93; SD_{\text{Angehörige vermisst}} = 0,489$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich ✓ (Sig. 0,014)	
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige hilfreich}} = 5; M_{\text{Angehörige hilfreich}} = 4,04; SD_{\text{Angehörige hilfreich}} = 0,098$ $n_{\text{Angehörige vermisst}} = 1; M_{\text{Angehörige vermisst}} = 4,06$	$n_{\text{Angehörige hilfreich}} = 12; M_{\text{Angehörige hilfreich}} = 4,11; SD_{\text{Angehörige hilfreich}} = 0,377$ $n_{\text{Angehörige vermisst}} = 2; M_{\text{Angehörige vermisst}} = 3,79; SD_{\text{Angehörige vermisst}} = 0,080$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,123)	✓ (Sig. 0,017)
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige hilfreich}} = 3; M_{\text{Angehörige hilfreich}} = 4,12; SD_{\text{Angehörige hilfreich}} = 0,125$ $n_{\text{Angehörige vermisst}} = 5; M_{\text{Angehörige vermisst}} = 3,99; SD_{\text{Angehörige vermisst}} = 0,156$	$n_{\text{Angehörige hilfreich}} = 6; M_{\text{Angehörige hilfreich}} = 4,25; SD_{\text{Angehörige hilfreich}} = 0,302$ $n_{\text{Angehörige vermisst}} = 4; M_{\text{Angehörige vermisst}} = 3,75; SD_{\text{Angehörige vermisst}} = 0,290$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige hilfreich}} = 2; M_{\text{Angehörige hilfreich}} = 4,47; SD_{\text{Angehörige hilfreich}} = 0,166$ $n_{\text{Angehörige vermisst}} = 0$	$n_{\text{Angehörige hilfreich}} = 2; M_{\text{Angehörige hilfreich}} = 3,00; SD_{\text{Angehörige hilfreich}} = 0,283$ $n_{\text{Angehörige vermisst}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,221)	- (Sig. 0,147)
	n, M, SD	$n_{\text{Angehörige hilfreich}} = 35; M_{\text{Angehörige hilfreich}} = 4,05; SD_{\text{Angehörige hilfreich}} = 0,359$ $n_{\text{Angehörige vermisst}} = 13; M_{\text{Angehörige vermisst}} = 3,95; SD_{\text{Angehörige vermisst}} = 0,440$	$n_{\text{Angehörige hilfreich}} = 47; M_{\text{Angehörige hilfreich}} = 3,98; SD_{\text{Angehörige hilfreich}} = 0,468$ $n_{\text{Angehörige vermisst}} = 9; M_{\text{Angehörige vermisst}} = 3,83; SD_{\text{Angehörige vermisst}} = 0,372$

Tab. 5.1.2-33: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die Vorbereitung ihrer Angehörigen auf den Auslandseinsatz als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die Vorbereitung ihrer Angehörigen vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die Informationsmaterial erhalten haben, zufriedener als Expatriates, die kein Informationsmaterial erhalten haben?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,474)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}} = 91; M_{\text{Infomaterial}} = 4,21; SD_{\text{Infomaterial}} = 0,342$ $n_{\text{kein Infomaterial}} = 2; M_{\text{kein Infomaterial}} = 4,18; SD_{\text{kein Infomaterial}} = 0,582$	$n_{\text{Infomaterial}} = 16; M_{\text{Infomaterial}} = 4,16; SD_{\text{Infomaterial}} = 0,436$ $n_{\text{kein Infomaterial}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}} = 46; M_{\text{Infomaterial}} = 3,87; SD_{\text{Infomaterial}} = 0,499$ $n_{\text{kein Infomaterial}} = 0$	$n_{\text{Infomaterial}} = 3; M_{\text{Infomaterial}} = 3,76; SD_{\text{Infomaterial}} = 0,477$ $n_{\text{kein Infomaterial}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,469)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}} = 52; M_{\text{Infomaterial}} = 3,84; SD_{\text{Infomaterial}} = 0,454$ $n_{\text{kein Infomaterial}} = 2; M_{\text{kein Infomaterial}} = 3,86; SD_{\text{kein Infomaterial}} = 0,277$	$n_{\text{Infomaterial}} = 53; M_{\text{Infomaterial}} = 3,92; SD_{\text{Infomaterial}} = 0,479$ $n_{\text{kein Infomaterial}} = 1; M_{\text{kein Infomaterial}} = 4,00$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	

	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}}=22; M_{\text{Infomaterial}}=4,09;$ $SD_{\text{Infomaterial}}=0,277$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=1; M_{\text{kein Infomaterial}}=3,63$	$n_{\text{Infomaterial}}=23; M_{\text{Infomaterial}}=4,05;$ $SD_{\text{Infomaterial}}=0,400$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=1; M_{\text{kein Infomaterial}}=4,00$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}}=46; M_{\text{Infomaterial}}=3,99;$ $SD_{\text{Infomaterial}}=0,408$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=0$	$n_{\text{Infomaterial}}=20; M_{\text{Infomaterial}}=3,92;$ $SD_{\text{Infomaterial}}=0,425$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}}=21; M_{\text{Infomaterial}}=4,14;$ $SD_{\text{Infomaterial}}=0,468$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=0$	$n_{\text{Infomaterial}}=3; M_{\text{Infomaterial}}=3,31;$ $SD_{\text{Infomaterial}}=0,575$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,487)	
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}}=190; M_{\text{Infomaterial}}=4,02;$ $SD_{\text{Infomaterial}}=0,415$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=4; M_{\text{kein Infomaterial}}=$ $4,01; SD_{\text{kein Infomaterial}}=0,420$	$n_{\text{Infomaterial}}=89; M_{\text{Infomaterial}}=3,96;$ $SD_{\text{Infomaterial}}=0,466$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=1; M_{\text{kein Infomaterial}}=3,92$

Tab. 5.1.2-34: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die Informationsmaterial erhielten vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die kein Material erhielten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die kein Informationsmaterial erhalten haben, dies aber vermisst haben, unzufriedener als Expatriates, denen das Infomaterial nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=1; M_{\text{Infomaterial überflüssig}}=3,76$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=0$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=1; M_{\text{Infomaterial vermisst}}=3,67$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=1; M_{\text{Infomaterial überflüssig}}=4,06$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=1; M_{\text{Infomaterial überflüssig}}=3,85$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=1; M_{\text{Infomaterial vermisst}}=3,63$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=0$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=1; M_{\text{Infomaterial überflüssig}}=4,00$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=1; M_{\text{Infomaterial vermisst}}=3,94$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=0$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=0$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,314)	
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=2; M_{\text{Infomaterial vermisst}}=3,79; SD_{\text{Infomaterial vermisst}}=0,209$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=2; M_{\text{Infomaterial überflüssig}}=3,91; SD_{\text{Infomaterial überflüssig}}=0,208$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=1; M_{\text{Infomaterial überflüssig}}=3,92$

Tab. 5.1.2-35: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen das Infomaterial gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen das Infomaterial nicht gefehlt hat
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die Informationsmaterial erhalten haben und dies als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die kein Informationsmaterial erhalten haben und dies außerdem vermissten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 78$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 4,20$; $SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,358$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 11$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 4,17$; $SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,528$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 39$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,86$; $SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,515$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 1$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,38$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 45$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,83$; $SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,467$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 1$; $M_{\text{Infomaterial vermisst}} = 3,67$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 38$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,94$; $SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,496$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 16$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 4,10$; $SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,294$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 1$; $M_{\text{Infomaterial vermisst}} = 3,63$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 16$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 4,14$; $SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,363$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 41$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,97$; $SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,428$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 11$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 4,00$; $SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,386$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 20$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 4,13$; $SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,476$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 2$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,57$; $SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,519$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,187)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 165$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 4,01$; $SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,434$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 2$; $M_{\text{Infomaterial vermisst}} = 3,79$; $SD_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0,209$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 60$; $M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,99$; $SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,483$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$

Tab. 5.1.2-36: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihr Informationsmaterial als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die Informationsmaterial vermisst haben
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

5.1.3 Betreuung

Sind Expatriates, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,406)	- (Sig. 0,405)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}}=51; M_{\text{Kommunikation}} = 3,87; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,427$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 7; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,79; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,801$	$n_{\text{Kommunikation}}=3; M_{\text{Kommunikation}} = 3,79; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,522$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 3; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,70; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,313$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,115)	- (Sig. 0,233)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}}=45; M_{\text{Kommunikation}} = 3,89; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,460$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 2; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,71; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,124$	$n_{\text{Kommunikation}}=43; M_{\text{Kommunikation}} = 3,93; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,377$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 8; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,71; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,799$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	✓ (Sig. 0,019)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}}=21; M_{\text{Kommunikation}} = 4,13; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,210$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 1; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,25$	$n_{\text{Kommunikation}}=20; M_{\text{Kommunikation}} = 4,06; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,376$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 3; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,77; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,133$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,133)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}}=36; M_{\text{Kommunikation}} = 3,97; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,451$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation}}=16; M_{\text{Kommunikation}} = 3,87; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,426$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 4; M_{\text{keine Kommunikation}} = 4,14; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,389$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}}=16; M_{\text{Kommunikation}} = 4,17; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,454$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation}}=1; M_{\text{Kommunikation}} = 3,20$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 2; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,37; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,801$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,239)	- (Sig. 0,212)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}}=132; M_{\text{Kommunikation}} = 3,92; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,439$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 9; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,74; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,701$	$n_{\text{Kommunikation}}=62; M_{\text{Kommunikation}} = 3,91; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,387$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 15; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,77; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,631$

Tab. 5.1.3-1: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation nicht unterstützt hat, dies aber vermissen, unzufriedener als Expatriates, denen die Kommunikation nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 5$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,64$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,915$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,96$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,70$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,313$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,56$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,345$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,63$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 7$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,73$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,859$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,54$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,25$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,70$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,047$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,92$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,72$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,312$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 4$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 4,14$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,389$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,37$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,801$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,277)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 9$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,61$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,668$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,78$; $SD_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0,218$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 14$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,78$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,655$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,73$

Tab. 5.1.3-2: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Kommunikation gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Kommunikation nicht gefehlt hat
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissen?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,336)	- (Sig. 0,392)

	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}}=44$; $M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,83$; $SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,439$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}}= 5$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}}= 3,64$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,915$	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}}=2$; $M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,88$; $SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,707$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}}= 3$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}}= 3,70$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,313$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,182)	- (Sig. 0,283)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 41$; $M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,92$; $SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,448$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}}= 2$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}}= 3,56$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,345$	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 38$; $M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,93$; $SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,387$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}}= 7$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}}= 3,73$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,859$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	✓ (Sig. 0,001)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 20$; $M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 4,14$; $SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,448$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}}=1$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}}= 3,25$	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 18$; $M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 4,05$; $SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,376$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}}=2$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}}= 3,70$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,047$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,187)	- (Sig. 0,241)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 27$; $M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 4,03$; $SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,432$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}}= 2$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}}= 3,72$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,312$	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 13$; $M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,98$; $SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,374$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}}= 4$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}}= 4,14$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,389$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 14$; $M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 4,20$; $SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,476$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,20$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}}= 2$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}}= 3,37$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,801$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,097)	- (Sig. 0,183)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 112$; $M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,93$; $SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,438$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}}= 9$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}}= 3,61$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,668$	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 53$; $M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,95$; $SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,379$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}}= 14$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}}= 3,78$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,655$

Tab. 5.1.3-3: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Kommunikation mit der entsendenden Organisation als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?

	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis - (Sig. 0,298)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=36; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,93; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,387$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=18; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,85; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,612$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=4; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,69; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,474$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=1; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=4,29$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,015)	✓ (Sig. 0,009)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=31; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,98; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,384$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=10; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,60; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,437$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=31; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=4,00; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,385$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=13; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,56; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,548$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,300)	- (Sig. 0,100)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=17; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=4,12; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,251$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=2; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,75; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,707$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=13; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=4,10; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,288$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=6; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,87; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,360$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,386)	- (Sig. 0,378)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=25; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,95; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,439$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=11; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=4,01; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,497$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=14; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,94; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,383$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=6; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,87; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,546$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,495)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=9; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=4,17; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,552$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=7; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=4,17; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,329$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=1; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,20$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=2; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,37; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,801$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,090)	✓ (Sig. 0,025)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=92; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,97; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,394$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=39; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,84; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,541$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=49; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,96; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,383$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=20; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,68; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,554$

Tab. 5.1.3-4: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis ✓ (Sig. 0,046)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 12;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,70;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,677$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 6;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 4,14;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,339$	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 1;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 4,29$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich - (Sig. 0,077)	
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 11;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,58;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,424$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 10;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,45;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,557$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 4,09;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,344$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2; M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,75; SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,707$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 5; M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,74; SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,208$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 1;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 4,50$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,306) kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 9; M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,93; SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,481$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 4,25;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,657$	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 6; M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,87$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 5; M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 4,24; SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,352$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 1;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 3,81$	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2; M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,37; SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,801$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,010) - (Sig. 0,145)	
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 32; M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,74; SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,542$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 8;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 4,17;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,381$	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 17; M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,63; SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,570$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 4,13;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,403$

Tab. 5.1.3-5: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissen?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,147)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 28;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,93;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,425$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 12;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,70;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,677$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,50;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,170$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 1;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 4,29$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,007)	✓ (Sig. 0,007)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 20;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,99;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,347$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 11;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,58;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,424$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 26;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 4,01;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,389$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 10;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,45;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,557$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,267)	✓ (Sig. 0,004)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 9;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 4,20;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,229$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,75;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,707$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 10;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 4,14;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,264$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 5;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,74;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,204$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,303)	- (Sig. 0,224)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 15;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 4,03;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,424$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 9;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,93;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,481$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 10;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 4,07;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,359$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 6;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,87;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,546$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,447)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 8;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 4,21;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,578$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 5;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 4,24;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,352$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 1;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,20$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,37;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,801$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,010)	✓ (Sig. 0,012)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 63;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 4,00;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,402$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 32;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,74;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,542$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 38;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,99;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,378$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 17;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,63;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,570$

Tab. 5.1.3-6: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerks unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?		
	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,326)
		- (Sig. 0,110)

	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk}} = 8; M_{\text{Netzwerk}} = 3,96;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,432$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 47; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,88;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,484$	$n_{\text{Netzwerk}} = 3; M_{\text{Netzwerk}} = 3,58;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,361$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 4; M_{\text{kein Netzwerk}} = 4,00;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,390$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,010)	✓ (Sig. 0,013)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk}} = 4; M_{\text{Netzwerk}} = 4,06;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,125$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 46; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,82;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,443$	$n_{\text{Netzwerk}} = 15; M_{\text{Netzwerk}} = 4,11;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,324$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 32; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,83;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,485$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,188)	- (Sig. 0,319)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk}} = 3; M_{\text{Netzwerk}} = 4,19;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,271$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 18; M_{\text{kein Netzwerk}} = 4,01;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,284$	$n_{\text{Netzwerk}} = 6; M_{\text{Netzwerk}} = 4,12;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,384$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 14; M_{\text{kein Netzwerk}} = 4,03;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,334$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,103)	- (Sig. 0,350)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk}} = 16; M_{\text{Netzwerk}} = 4,08;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,422$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 20; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,88;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,465$	$n_{\text{Netzwerk}} = 15; M_{\text{Netzwerk}} = 3,95;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,419$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 5; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,85;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,483$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,417)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk}} = 7; M_{\text{Netzwerk}} = 4,20;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,499$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 9; M_{\text{kein Netzwerk}} = 4,15;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,445$	$n_{\text{Netzwerk}} = 0$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 3; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,31;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,575$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,015)	- (Sig. 0,080)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk}} = 28; M_{\text{Netzwerk}} = 4,06;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,391$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 113; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,87;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,459$	$n_{\text{Netzwerk}} = 33; M_{\text{Netzwerk}} = 3,98;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,396$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 41; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,84;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,462$

Tab. 5.1.3-7: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerkes unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerkes im Heimatland nicht unterstützt wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,026)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 11; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 4,08; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,355$ $n_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 32; M_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 3,79; SD_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 0,521$	$n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 1; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,71$ $n_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 2; M_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 4,00; SD_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 0,537$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,262)	- (Sig. 0,131)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 7; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,71; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,469$ $n_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 37; M_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 3,84; SD_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 0,444$	$n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 18; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,74; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,495$ $n_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 13; M_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 3,95; SD_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 0,484$

Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,147)	✓ (Sig. 0,000)
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 2; M _{Netzwerk vermisst} = 4,09; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,042 n _{Netzwerk überflüssig} = 16; M _{Netzwerk überflüssig} = 4,00; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,300	n _{Netzwerk vermisst} = 8; M _{Netzwerk vermisst} = 3,82; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,258 n _{Netzwerk überflüssig} = 5; M _{Netzwerk überflüssig} = 4,36; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,132
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,448)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 5; M _{Netzwerk vermisst} = 3,72; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,525 n _{Netzwerk überflüssig} = 11; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,75; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,409	n _{Netzwerk vermisst} = 4; M _{Netzwerk vermisst} = 4,04; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,253 n _{Netzwerk überflüssig} = 1; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,08
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 1; M _{Netzwerk vermisst} = 4,35 n _{Netzwerk überflüssig} = 7; M _{Netzwerk überflüssig} = 4,06; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,463	n _{Netzwerk vermisst} = 3; M _{Netzwerk vermisst} = 3,31; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,575 n _{Netzwerk überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,276)	- (Sig. 0,140)
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 23; M _{Netzwerk vermisst} = 3,89; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,450 n _{Netzwerk überflüssig} = 80; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,82; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,465	n _{Netzwerk vermisst} = 23; M _{Netzwerk vermisst} = 3,76; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,442 n _{Netzwerk überflüssig} = 16; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,93; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,499

Tab. 5.1.3-8: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerks im Heimatland gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerks unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissen?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,395)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Netzwerk hilfreich} = 7; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,03; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,416 n _{Netzwerk vermisst} = 11; M _{Netzwerk vermisst} = 4,08; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,355	n _{Netzwerk hilfreich} = 1; M _{Netzwerk hilfreich} = 3,38 n _{Netzwerk vermisst} = 1; M _{Netzwerk vermisst} = 3,71
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,050)	✓ (Sig. 0,014)
	n, M, SD	n _{Netzwerk hilfreich} = 4; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,06; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,125 n _{Netzwerk vermisst} = 7; M _{Netzwerk vermisst} = 3,71; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,469	n _{Netzwerk hilfreich} = 12; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,11; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,363 n _{Netzwerk vermisst} = 18; M _{Netzwerk vermisst} = 3,74; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,495
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,295)	- (Sig. 0,068)
	n, M, SD	n _{Netzwerk hilfreich} = 3; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,19; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,271 n _{Netzwerk vermisst} = 2; M _{Netzwerk vermisst} = 4,09; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,042	n _{Netzwerk hilfreich} = 6; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,12; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,384 n _{Netzwerk vermisst} = 8; M _{Netzwerk vermisst} = 3,82; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,258

Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,081)	- (Sig. 0,383)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 7; M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 4,15; SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,398$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 5; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,72; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,525$	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 7; M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 4,10; SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,430$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 4; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 4,04; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,253$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 3; M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 4,23; SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,344$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 1; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 4,35$	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,31; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,575$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,050)	✓ (Sig. 0,012)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 18; M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 4,10; SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,351$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 23; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,89; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,450$	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 20; M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 4,07; SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,410$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 23; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,876; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,442$

Tab. 5.1.3-9: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerkes als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Rückkehr ins Heimatland unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,397)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 9; M_{\text{Rückkehr}} = 3,83; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,528$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 32; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,88; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,479$	$n_{\text{Rückkehr}} = 2; M_{\text{Rückkehr}} = 3,88; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,707$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,349)	- (Sig. 0,150)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 20; M_{\text{Rückkehr}} = 3,81; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,433$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 12; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,88; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,517$	$n_{\text{Rückkehr}} = 24; M_{\text{Rückkehr}} = 3,95; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,329$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 10; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,69; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,723$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,254)	- (Sig. 0,387)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 10; M_{\text{Rückkehr}} = 4,09; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,195$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 5; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,93; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,463$	$n_{\text{Rückkehr}} = 10; M_{\text{Rückkehr}} = 4,09; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,282$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 5; M_{\text{keine Rückkehr}} = 4,05; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,291$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,431)	- (Sig. 0,093)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 18; M_{\text{Rückkehr}} = 3,97; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,495$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 17; M_{\text{keine Rückkehr}} = 4,00; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,412$	$n_{\text{Rückkehr}} = 14; M_{\text{Rückkehr}} = 4,01; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,416$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 6; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,72; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,409$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,423)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 8; M_{\text{Rückkehr}} = 4,19; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,537$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 8; M_{\text{keine Rückkehr}} = 4,15; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,390$	$n_{\text{Rückkehr}} = 2; M_{\text{Rückkehr}} = 3,00; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,283$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 1; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,93$

Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,376)	- (Sig. 0,145)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}}=47$; $M_{\text{Rückkehr}}=3,89$; $SD_{\text{Rückkehr}}=0,479$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=61$; $M_{\text{keine Rückkehr}}=3,92$; $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,460$	$n_{\text{Rückkehr}}=40$; $M_{\text{Rückkehr}}=3,94$; $SD_{\text{Rückkehr}}=0,379$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=16$; $M_{\text{keine Rückkehr}}=3,76$; $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,613$

Tab. 5.1.3-10: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der Rückkehr unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die während des Einsatzes nicht auf die Rückkehr vorbereitet wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,325)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=19$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,87$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,410$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=11$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=3,97$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0,586$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=0$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,368)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=9$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,79$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,558$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=1$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=4,36$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=8$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,66$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,805$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=2$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=3,80$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0,374$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	✓ (Sig. 0,002)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=3$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=4,00$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,271$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=1$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=4,41$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=3$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,84$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,087$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=2$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=4,36$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0,036$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,084)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=13$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,88$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,417$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=4$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=4,23$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0,384$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=6$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,72$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,409$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,323)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=5$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=4,19$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,482$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=2$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=4,03$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0,309$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=1$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,93$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,117)	- (Sig. 0,062)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=41$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,88$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,429$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=16$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=4,06$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0,528$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=14$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,71$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,643$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=2$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=4,08$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0,169$

Tab. 5.1.3-11: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Vorbereitung der Rückkehr ins Heimatland gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Rückkehr ins Heimatland unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,431)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 3; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,80; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,666 n _{Rückkehr vermisst} = 19; M _{Rückkehr vermisst} = 3,87; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,410	n _{Rückkehr hilfreich} = 1; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,38 n _{Rückkehr vermisst} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,489)	- (Sig. 0,165)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 17; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,80; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,459 n _{Rückkehr vermisst} = 9; M _{Rückkehr vermisst} = 3,79; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,558	n _{Rückkehr hilfreich} = 19; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,97; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,354 n _{Rückkehr vermisst} = 8; M _{Rückkehr vermisst} = 3,66; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,805
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,372)	✓ (Sig. 0,013)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 8; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,06; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,211 n _{Rückkehr vermisst} = 3; M _{Rückkehr vermisst} = 4,00; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,271	n _{Rückkehr hilfreich} = 9; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,12; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,284 n _{Rückkehr vermisst} = 3; M _{Rückkehr vermisst} = 3,84; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,087
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,396)	✓ (Sig. 0,043)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 13; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,93; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,534 n _{Rückkehr vermisst} = 13; M _{Rückkehr vermisst} = 3,88; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,417	n _{Rückkehr hilfreich} = 6; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,14; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,359 n _{Rückkehr vermisst} = 6; M _{Rückkehr vermisst} = 3,72; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,409
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,470)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 7; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,16; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,572 n _{Rückkehr vermisst} = 5; M _{Rückkehr vermisst} = 4,19; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,482	n _{Rückkehr hilfreich} = 1; M _{Rückkehr hilfreich} = 2,80 n _{Rückkehr vermisst} = 1; M _{Rückkehr vermisst} = 3,93
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,455)	- (Sig. 0,099)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 33; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,86; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,505 n _{Rückkehr vermisst} = 41; M _{Rückkehr vermisst} = 3,88; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,429	n _{Rückkehr hilfreich} = 26; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,97; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,388 n _{Rückkehr vermisst} = 14; M _{Rückkehr vermisst} = 3,71; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,643

Tab. 5.1.3-12: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Rückkehr als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Eingewöhnung in ihr Gastland unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,133)	✓ (!) (Sig. 0,049)
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung} = 33; M _{Eingewöhnung} = 3,95; SD _{Eingewöhnung} = 0,431 n _{keine Eingewöhnung} =25; M _{keine Eingewöhnung} = 3,80; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,536	n _{Eingewöhnung} = 2; M _{Eingewöhnung} = 3,50; SD _{Eingewöhnung} = 0,170 n _{keine Eingewöhnung} =5; M _{keine Eingewöhnung} = 3,95; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,415
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,177)	✓ (Sig. 0,002)
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung} = 39; M _{Eingewöhnung} = 3,88; SD _{Eingewöhnung} = 0,412 n _{keine Eingewöhnung} =11; M _{keine Eingewöhnung} = 3,70; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,573	n _{Eingewöhnung} = 21; M _{Eingewöhnung} = 4,09; SD _{Eingewöhnung} = 0,343 n _{keine Eingewöhnung} =28; M _{keine Eingewöhnung} = 3,72; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,489
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,004)	✓ (Sig. 0,006)
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung} = 21; M _{Eingewöhnung} = 4,04; SD _{Eingewöhnung} = 0,285 n _{keine Eingewöhnung} =2; M _{keine Eingewöhnung} = 4,36; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,070	n _{Eingewöhnung} = 9; M _{Eingewöhnung} = 4,26; SD _{Eingewöhnung} = 0,198 n _{keine Eingewöhnung} =12; M _{keine Eingewöhnung} = 3,89; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,399
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,325)	- (Sig. 0,293)
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung} = 30; M _{Eingewöhnung} = 3,99; SD _{Eingewöhnung} = 0,449 n _{keine Eingewöhnung} =6; M _{keine Eingewöhnung} = 3,88; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,493	n _{Eingewöhnung} = 13; M _{Eingewöhnung} = 3,96; SD _{Eingewöhnung} = 0,391 n _{keine Eingewöhnung} =7; M _{keine Eingewöhnung} = 3,84; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,503
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,073)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung} = 13; M _{Eingewöhnung} = 4,23; SD _{Eingewöhnung} = 0,477 n _{keine Eingewöhnung} =3; M _{keine Eingewöhnung} = 3,92; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,237	n _{Eingewöhnung} = 33; M _{Eingewöhnung} = 3,95; SD _{Eingewöhnung} = 0,431 n _{keine Eingewöhnung} =25; M _{keine Eingewöhnung} = 3,80; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,536
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,046)	✓ (Sig. 0,005)
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung} = 102; M _{Eingewöhnung} = 3,95; SD _{Eingewöhnung} = 0,421 n _{keine Eingewöhnung} =42; M _{keine Eingewöhnung} = 3,79; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,533	n _{Eingewöhnung} = 39; M _{Eingewöhnung} = 3,88; SD _{Eingewöhnung} = 0,412 n _{keine Eingewöhnung} =11; M _{keine Eingewöhnung} = 3,70; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,573

Tab. 5.1.3-13: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der Eingewöhnung in ihr Gastland unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei der Eingewöhnung ins Gastland unterstützt wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,403)	- (Sig. 0,374)

	n, M, SD	n Eingewöhnung vermisst= 9; M Eingewöhnung vermisst = 3,81; SD Eingewöhnung vermisst = 0,605 n Eingewöhnung überflüssig = 13; M Eingewöhnung überflüssig= 3,75; SD Eingewöhnung überflüssig = 0,536	n Eingewöhnung vermisst= 3; M Eingewöhnung vermisst = 3,89; SD Eingewöhnung vermisst = 0,469 n Eingewöhnung überflüssig = 2; M Eingewöhnung überflüssig= 4,04; SD Eingewöhnung überflüssig = 0,467
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,098)	✓ (Sig. 0,034)
	n, M, SD	n Eingewöhnung vermisst= 7; M Eingewöhnung vermisst = 3,51; SD Eingewöhnung vermisst = 0,508 n Eingewöhnung überflüssig = 4; M Eingewöhnung überflüssig= 4,03; SD Eingewöhnung überflüssig = 0,592	n Eingewöhnung vermisst= 12; M Eingewöhnung vermisst = 3,52; SD Eingewöhnung vermisst = 0,556 n Eingewöhnung überflüssig = 14; M Eingewöhnung überflüssig= 3,88; SD Eingewöhnung überflüssig = 0,348
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich -	
	n, M, SD	n Eingewöhnung vermisst= 1; M Eingewöhnung vermisst = 4,41 n Eingewöhnung überflüssig = 1; M Eingewöhnung überflüssig= 4,31	n Eingewöhnung vermisst= 3; M Eingewöhnung vermisst = 4,11; SD Eingewöhnung vermisst = 0,487 n Eingewöhnung überflüssig = 7; M Eingewöhnung überflüssig= 3,81; SD Eingewöhnung vermisst = 0,444
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,336)	- (Sig. 0,172)
	n, M, SD	n Eingewöhnung vermisst= 5; M Eingewöhnung vermisst = 3,70; SD Eingewöhnung vermisst = 0,364 n Eingewöhnung überflüssig = 2; M Eingewöhnung überflüssig= 3,78; SD Eingewöhnung überflüssig = 0,015	n Eingewöhnung vermisst= 2; M Eingewöhnung vermisst = 4,24; SD Eingewöhnung vermisst = 0,529 n Eingewöhnung überflüssig = 5; M Eingewöhnung überflüssig= 3,68; SD Eingewöhnung überflüssig = 0,444
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	n Eingewöhnung vermisst= 2; M Eingewöhnung vermisst = 3,97; SD Eingewöhnung vermisst = 0,309 n Eingewöhnung überflüssig = 1; M Eingewöhnung überflüssig= 3,81	n Eingewöhnung vermisst= 1; M Eingewöhnung vermisst = 2,80 n Eingewöhnung überflüssig = 1; M Eingewöhnung überflüssig= 3,93
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,218)	- (Sig. 0,157)
	n, M, SD	n Eingewöhnung vermisst=21; M Eingewöhnung vermisst = 3,69; SD Eingewöhnung vermisst = 0,520 n Eingewöhnung überflüssig = 19; M Eingewöhnung überflüssig= 3,82; SD Eingewöhnung überflüssig = 0,517	n Eingewöhnung vermisst=17; M Eingewöhnung vermisst = 3,67; SD Eingewöhnung vermisst = 0,589 n Eingewöhnung überflüssig = 21; M Eingewöhnung überflüssig= 3,83; SD Eingewöhnung überflüssig = 0,361

Tab. 5.1.3-14: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Eingewöhnung ins Gastland gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Eingewöhnung in ihr Gastland unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und die Unterstützung außerdem vermissten?		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,241)	- (Sig. 0,143)

	n, M, SD	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 27$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 3,97$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,475$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 9$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3,81$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,605$	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 2$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 3,50$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,170$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3,89$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,469$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,043)	✓ (Sig. 0,002)
	n, M, SD	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 34$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 3,92$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,365$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 7$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3,51$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,508$	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 18$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 4,13$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,351$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 12$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3,52$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,556$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich -	
	n, M, SD	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 18$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 4,01$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,290$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 1$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 4,41$	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 8$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 4,29$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,185$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 4,11$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,487$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,085)	- (Sig. 0,253)
	n, M, SD	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 21$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 3,98$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,513$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 5$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3,70$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,364$	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 5$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 3,88$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,385$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 2$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 4,24$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,529$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,252)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 11$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 4,18$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,505$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 2$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3,97$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,309$	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 1$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 2,80$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,016)	✓ (Sig. 0,014)
	n, M, SD	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 82$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 3,97$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,426$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 21$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3,69$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,520$	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 25$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 4,06$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,374$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 17$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3,67$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,589$

Tab. 5.1.3-15: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Eingewöhnung ins Gastland als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Erledigung administrativer Aufgaben unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
	Non-Profit		
	Profit		
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,134)	- (Sig. 0,255)

	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 50; M_{\text{Administration}} = 3,85; SD_{\text{Administration}} = 0,504$ $n_{\text{keine Administration}} = 9; M_{\text{keine Administration}} = 3,99; SD_{\text{keine Administration}} = 0,286$	$n_{\text{Administration}} = 5; M_{\text{Administration}} = 3,73; SD_{\text{Administration}} = 0,405$ $n_{\text{keine Administration}} = 2; M_{\text{keine Administration}} = 4,04; SD_{\text{keine Administration}} = 0,467$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,145)	- (Sig. 0,194)
	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 49; M_{\text{Administration}} = 3,88; SD_{\text{Administration}} = 0,431$ $n_{\text{keine Administration}} = 3; M_{\text{keine Administration}} = 3,40; SD_{\text{keine Administration}} = 0,589$	$n_{\text{Administration}} = 46; M_{\text{Administration}} = 3,96; SD_{\text{Administration}} = 0,407$ $n_{\text{keine Administration}} = 5; M_{\text{keine Administration}} = 3,59; SD_{\text{keine Administration}} = 0,839$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 22; M_{\text{Administration}} = 4,05; SD_{\text{Administration}} = 0,289$ $n_{\text{keine Administration}} = 1; M_{\text{keine Administration}} = 4,31$	$n_{\text{Administration}} = 22; M_{\text{Administration}} = 4,05; SD_{\text{Administration}} = 0,361$ $n_{\text{keine Administration}} = 1; M_{\text{keine Administration}} = 4,67$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,244)
	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 36; M_{\text{Administration}} = 3,97; SD_{\text{Administration}} = 0,451$ $n_{\text{keine Administration}} = 0$	$n_{\text{Administration}} = 17; M_{\text{Administration}} = 3,88; SD_{\text{Administration}} = 0,405$ $n_{\text{keine Administration}} = 3; M_{\text{keine Administration}} = 4,15; SD_{\text{keine Administration}} = 0,555$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 16; M_{\text{Administration}} = 4,17; SD_{\text{Administration}} = 0,454$ $n_{\text{keine Administration}} = 0$	$n_{\text{Administration}} = 3; M_{\text{Administration}} = 3,31; SD_{\text{Administration}} = 0,575$ $n_{\text{keine Administration}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,344)	- (Sig. 0,437)
	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 135; M_{\text{Administration}} = 3,91; SD_{\text{Administration}} = 0,460$ $n_{\text{keine Administration}} = 12; M_{\text{keine Administration}} = 3,85; SD_{\text{keine Administration}} = 0,448$	$n_{\text{Administration}} = 68; M_{\text{Administration}} = 3,91; SD_{\text{Administration}} = 0,404$ $n_{\text{keine Administration}} = 10; M_{\text{keine Administration}} = 3,88; SD_{\text{keine Administration}} = 0,711$

Tab. 5.1.3-16: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der Erledigung administrativer Aufgaben unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei der Erledigung administrativer Aufgaben unterstützt wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,447)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}} = 6; M_{\text{Administration vermisst}} = 4,01; SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,344$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 2; M_{\text{Administration überflüssig}} = 4,03; SD_{\text{Administration überflüssig}} = 0,047$	$n_{\text{Administration vermisst}} = 2; M_{\text{Administration vermisst}} = 4,04; SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,467$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}} = 1; M_{\text{Administration vermisst}} = 3,19$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 2; M_{\text{Administration überflüssig}} = 3,50; SD_{\text{Administration überflüssig}} = 0,793$	$n_{\text{Administration vermisst}} = 4; M_{\text{Administration vermisst}} = 3,53; SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,956$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 1; M_{\text{Administration überflüssig}} = 3,85;$

	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
Gruppe 2.2	n, M, SD	n Administration vermisst = 0 n Administration überflüssig = 1; M Administration überflüssig = 4,31	n Administration vermisst = 1; M Administration vermisst = 4,67 n Administration überflüssig = 0
	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
Gruppe 3.1	n, M, SD	n Administration vermisst = 2; M Administration vermisst = 3,72; SD Administration vermisst = 0,312 n Administration überflüssig = 0	n Administration vermisst = 2; M Administration vermisst = 4,08; SD Administration vermisst = 0,762 n Administration überflüssig = 1; M Administration überflüssig = 4,31;
	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
Gruppe 3.2	n, M, SD	n Administration vermisst = 0 n Administration überflüssig = 0	n Administration vermisst = 0 n Administration überflüssig = 0
	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
Gesamt	n, M, SD	n Administration vermisst = 9; M Administration vermisst = 3,86; SD Administration vermisst = 0,406 n Administration überflüssig = 4; M Administration überflüssig = 3,80; SD Administration überflüssig = 0,577	n Administration vermisst = 8; M Administration vermisst = 3,82; SD Administration vermisst = 0,787 n Administration überflüssig = 2; M Administration überflüssig = 4,08; SD Administration überflüssig = 0,326
	Ergebnis	- (Sig. 0,433)	- (Sig. 0,260)

Tab. 5.1.3-17: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Eingewöhnung ins Gastland gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Erledigung administrativer Aufgaben unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,188)	- (Sig. 0,277)
	n, M, SD	n Administration hilfreich = 43; M Administration hilfreich = 3,86; SD Administration hilfreich = 0,494 n Administration vermisst = 6; M Administration vermisst = 4,01; SD Administration vermisst = 0,344	n Administration hilfreich = 4; M Administration hilfreich = 3,76; SD Administration hilfreich = 0,462 n Administration vermisst = 2; M Administration vermisst = 4,04; SD Administration vermisst = 0,467
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,210)
	n, M, SD	n Administration hilfreich = 47; M Administration hilfreich = 3,90; SD Administration hilfreich = 0,414 n Administration vermisst = 1; M Administration vermisst = 3,19	n Administration hilfreich = 44; M Administration hilfreich = 3,98; SD Administration hilfreich = 0,406 n Administration vermisst = 4; M Administration vermisst = 3,53; SD Administration vermisst = 0,956
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Administration hilfreich = 22; M Administration hilfreich = 4,05; SD Administration hilfreich = 0,289 n Administration vermisst = 0	n Administration hilfreich = 21; M Administration hilfreich = 4,04; SD Administration hilfreich = 0,362 n Administration vermisst = 1; M Administration vermisst = 4,67

Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,215)	- (Sig. 0,375)
	n, M, SD	n _{Administration hilfreich} = 34; M _{Administration hilfreich} = 3,98; SD _{Administration hilfreich} = 0,457 n _{Administration vermisst} =2; M _{Administration vermisst} = 3,72; SD _{Administration vermisst} = 0,312	n _{Administration hilfreich} = 16; M _{Administration hilfreich} = 3,85; SD _{Administration hilfreich} = 0,402 n _{Administration vermisst} =2; M _{Administration vermisst} = 4,08; SD _{Administration vermisst} = 0,762
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration hilfreich} = 16; M _{Administration hilfreich} = 4,17; SD _{Administration hilfreich} = 0,454 n _{Administration vermisst} =0	n _{Administration hilfreich} = 3; M _{Administration hilfreich} = 3,31; SD _{Administration hilfreich} = 0,575 n _{Administration vermisst} =0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,316)	- (Sig. 0,378)
	n, M, SD	n _{Administration hilfreich} = 124; M _{Administration hilfreich} = 3,93; SD _{Administration hilfreich} = 0,449 n _{Administration vermisst} =9; M _{Administration vermisst} = 3,86; SD _{Administration vermisst} = 0,406	n _{Administration hilfreich} = 64; M _{Administration hilfreich} = 3,92; SD _{Administration hilfreich} = 0,409 n _{Administration vermisst} =8; M _{Administration vermisst} = 3,82; SD _{Administration vermisst} = 0,787

Tab. 5.1.3-18: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Erledigung administrativer Aufgaben als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der privaten Schwierigkeiten unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,272)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{private Unterstützung} = 18; M _{private Unterstützung} = 3,97; SD _{private Unterstützung} = 0,516 n _{keine private Unterstützung} = 29; M _{keine private Unterstützung} = 3,87; SD _{keine private Unterstützung} = 0,504	n _{private Unterstützung} = 1; M _{private Unterstützung} = 3,38 n _{keine private Unterstützung} = 3; M _{keine private Unterstützung} = 3,79; SD _{keine private Unterstützung} = 0,522
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,226)	- (Sig. 0,275)
	n, M, SD	n _{private Unterstützung} = 12; M _{private Unterstützung} = 3,88; SD _{private Unterstützung} = 0,395 n _{keine private Unterstützung} = 22; M _{keine private Unterstützung} = 3,76; SD _{keine private Unterstützung} = 0,532	n _{private Unterstützung} = 16; M _{private Unterstützung} = 3,87; SD _{private Unterstützung} = 0,257 n _{keine private Unterstützung} = 22; M _{keine private Unterstützung} = 3,76; SD _{keine private Unterstützung} = 0,582
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,430)	- (Sig. 0,337)
	n, M, SD	n _{private Unterstützung} = 6; M _{private Unterstützung} = 4,09; SD _{private Unterstützung} = 0,294 n _{keine private Unterstützung} = 7; M _{keine private Unterstützung} = 4,06; SD _{keine private Unterstützung} = 0,383	n _{private Unterstützung} = 7; M _{private Unterstützung} = 4,05; SD _{private Unterstützung} = 0,266 n _{keine private Unterstützung} = 10; M _{keine private Unterstützung} = 3,99; SD _{keine private Unterstützung} = 0,359
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,095)	- (Sig. 0,254)

	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 11; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,83; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,378$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 25; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 4,03; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,473$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 10; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,99; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,350$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 10; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,86; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,498$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,344)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 6; M_{\text{private Unterstützung}} = 4,10; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,595$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 10; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 4,21; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,376$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 1; M_{\text{private Unterstützung}} = 2,80$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 2; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,57; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,519$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,387)	- (Sig. 0,231)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 41; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,93; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,444$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 76; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,91; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,505$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 27; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,89; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,309$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 35; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,81; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,534$

Tab. 5.1.3-19: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der privaten Schwierigkeiten unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei privaten Schwierigkeiten unterstützt wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,097)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 8; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,61; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,647$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 17; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 3,96; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,439$	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 2; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,50; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,170$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 1; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 4,38;$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,171)	- (Sig. 0,065)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 5; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,58; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,511$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 12; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 3,86; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,583$	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 8; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,50; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,789$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 10; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 3,99; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,282$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,271)	✓ (Sig. 0,005)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 2; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 4,18; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,083$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 4; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 3,99; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,526$	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,61; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,173$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 7; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 4,15; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,286$
Gruppe 3.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,049)	- (Sig. 0,059)

	n, M, SD	n private Unterstützung vermisst = 5; M private Unterstützung vermisst = 3,59; SD private Unterstützung vermisst = 0,644 n private Unterstützung überflüssig = 14; M private Unterstützung überflüssig = 4,21; SD private Unterstützung überflüssig = 0,341	n private Unterstützung vermisst = 2; M private Unterstützung vermisst = 3,31; SD private Unterstützung vermisst = 0,326 n private Unterstützung überflüssig = 5; M private Unterstützung überflüssig = 4,00; SD private Unterstützung überflüssig = 0,475
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,218)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n private Unterstützung vermisst = 3; M private Unterstützung vermisst = 4,03; SD private Unterstützung vermisst = 0,484 n private Unterstützung überflüssig = 6; M private Unterstützung überflüssig = 4,31; SD private Unterstützung überflüssig = 0,358	n private Unterstützung vermisst = 0 n private Unterstützung überflüssig = 1; M private Unterstützung überflüssig = 3,93
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,013)	✓ (Sig. 0,005)
	n, M, SD	n private Unterstützung vermisst = 18; M private Unterstützung vermisst = 3,65; SD private Unterstützung vermisst = 0,577 n private Unterstützung überflüssig = 43; M private Unterstützung überflüssig = 4,02; SD private Unterstützung überflüssig = 0,477	n private Unterstützung vermisst = 12; M private Unterstützung vermisst = 3,46; SD private Unterstützung vermisst = 0,625 n private Unterstützung überflüssig = 16; M private Unterstützung überflüssig = 4,05; SD private Unterstützung überflüssig = 0,328

Tab. 5.1.3-20: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei privaten Schwierigkeiten unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,249)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n private Unterstützung hilfreich = 11; M private Unterstützung hilfreich = 3,81; SD private Unterstützung hilfreich = 0,584 n private Unterstützung vermisst = 8; M private Unterstützung vermisst = 3,61; SD private Unterstützung vermisst = 0,647	n private Unterstützung hilfreich = 1; M private Unterstützung hilfreich = 3,38 n private Unterstützung vermisst = 2; M private Unterstützung vermisst = 3,50; SD private Unterstützung vermisst = 0,170
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,114)	- (Sig. 0,106)
	n, M, SD	n private Unterstützung hilfreich = 10; M private Unterstützung hilfreich = 3,92; SD private Unterstützung hilfreich = 0,375 n private Unterstützung vermisst = 5; M private Unterstützung vermisst = 3,58; SD private Unterstützung vermisst = 0,511	n private Unterstützung hilfreich = 15; M private Unterstützung hilfreich = 3,89; SD private Unterstützung hilfreich = 0,250 n private Unterstützung vermisst = 8; M private Unterstützung vermisst = 3,50; SD private Unterstützung vermisst = 0,789
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,447)	✓ (Sig. 0,018)
	n, M, SD	n private Unterstützung hilfreich = 5; M private Unterstützung hilfreich = 4,16; SD private Unterstützung hilfreich = 0,271 n private Unterstützung vermisst = 2; M private Unterstützung vermisst = 4,18; SD private Unterstützung vermisst = 0,083	n private Unterstützung hilfreich = 6; M private Unterstützung hilfreich = 4,00; SD private Unterstützung hilfreich = 0,244 n private Unterstützung vermisst = 3; M private Unterstützung vermisst = 3,61; SD private Unterstützung vermisst = 0,173
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,284)	- (Sig. 0,052)

	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 8; M_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 3,79; SD_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 0,417$ $n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 5; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,59; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,644$	$n_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 6; M_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 4,08; SD_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 0,405$ $n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 2; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,31; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,326$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,427)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 6; M_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 4,10; SD_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 0,595$ $n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 4,03; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,484$	$n_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 1; M_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 2,80$ $n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,093)	✓ (Sig. 0,026)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 29; M_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 3,87; SD_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 0,478$ $n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 18; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,65; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,577$	$n_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 22; M_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 3,89; SD_{\text{private Unterstützung hilfreich}} = 0,333$ $n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 12; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,46; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,625$

Tab. 5.1.3-21: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Suche nach Unterbringungsmöglichkeiten für ihre Kinder unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?		
Non-Profit		
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder}} = 0$ $n_{\text{keine Kinder}} = 4; M_{\text{keine Kinder}} = 4,04; SD_{\text{keine Kinder}} = 0,213$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,407)
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder}} = 3; M_{\text{Kinder}} = 4,23; SD_{\text{Kinder}} = 0,529$ $n_{\text{keine Kinder}} = 6; M_{\text{keine Kinder}} = 4,14; SD_{\text{keine Kinder}} = 0,335$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,496)
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder}} = 2; M_{\text{Kinder}} = 4,08; SD_{\text{Kinder}} = 0,382$ $n_{\text{keine Kinder}} = 3; M_{\text{keine Kinder}} = 4,08; SD_{\text{keine Kinder}} = 0,290$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder}} = 1; M_{\text{Kinder}} = 4,25$ $n_{\text{keine Kinder}} = 4; M_{\text{keine Kinder}} = 3,96; SD_{\text{keine Kinder}} = 0,147$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder}} = 1; M_{\text{Kinder}} = 4,35$ $n_{\text{keine Kinder}} = 1; M_{\text{keine Kinder}} = 4,59$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,242)
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder}} = 4; M_{\text{Kinder}} = 4,21; SD_{\text{Kinder}} = 0,335$ $n_{\text{keine Kinder}} = 14; M_{\text{keine Kinder}} = 4,07; SD_{\text{keine Kinder}} = 0,269$

Tab. 5.1.3-22: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der Suche nach Unterbringungsmöglichkeiten für ihre Kinder unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

		Non-Profit
Sind Expatriates, die nicht bei der Suche nach Unterbringungsmöglichkeiten für die Kinder unterstützt wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?		
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder vermisst}} = 4$; $M_{\text{Kinder vermisst}} = 4,04$; $SD_{\text{Kinder vermisst}} = 0,213$ $n_{\text{Kinder überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,154)
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder vermisst}} = 2$; $M_{\text{Kinder vermisst}} = 3,87$; $SD_{\text{Kinder vermisst}} = 0,348$ $n_{\text{Kinder überflüssig}} = 4$; $M_{\text{Kinder überflüssig}} = 4,28$; $SD_{\text{Kinder überflüssig}} = 0,269$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder vermisst}} = 1$; $M_{\text{Kinder vermisst}} = 3,88$ $n_{\text{Kinder überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Kinder überflüssig}} = 4,18$; $SD_{\text{Kinder überflüssig}} = 0,333$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder vermisst}} = 5$; $M_{\text{Kinder vermisst}} = 3,86$; $SD_{\text{Kinder vermisst}} = 0,240$ $n_{\text{Kinder überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder vermisst}} = 1$; $M_{\text{Kinder vermisst}} = 4,59$ $n_{\text{Kinder überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,031)
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder vermisst}} = 11$; $M_{\text{Kinder vermisst}} = 3,94$; $SD_{\text{Kinder vermisst}} = 0,261$ $n_{\text{Kinder überflüssig}} = 4$; $M_{\text{Kinder überflüssig}} = 4,29$; $SD_{\text{Kinder überflüssig}} = 0,258$

Tab. 5.1.3-23: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

		Non-Profit
Sind Expatriates, die bei der Suche nach Unterbringungsmöglichkeiten für ihre Kinder unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und die Unterstützung außerdem vermissten?		
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Kinder vermisst}} = 4$; $M_{\text{Kinder vermisst}} = 4,04$; $SD_{\text{Kinder vermisst}} = 0,213$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,214)
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder hilfreich}} = 3$; $M_{\text{Kinder hilfreich}} = 4,23$; $SD_{\text{Kinder hilfreich}} = 0,529$ $n_{\text{Kinder vermisst}} = 2$; $M_{\text{Kinder vermisst}} = 3,97$; $SD_{\text{Kinder vermisst}} = 0,348$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder hilfreich}} = 2$; $M_{\text{Kinder hilfreich}} = 4,08$; $SD_{\text{Kinder hilfreich}} = 0,382$ $n_{\text{Kinder vermisst}} = 1$; $M_{\text{Kinder vermisst}} = 3,88$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder hilfreich}} = 1$; $M_{\text{Kinder hilfreich}} = 4,25$ $n_{\text{Kinder vermisst}} = 5$; $M_{\text{Kinder vermisst}} = 3,86$; $SD_{\text{Kinder vermisst}} = 0,240$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder hilfreich}} = 1$; $M_{\text{Kinder hilfreich}} = 4,35$ $n_{\text{Kinder vermisst}} = 1$; $M_{\text{Kinder vermisst}} = 4,59$

Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,104)
	n, M, SD	n _{Kinder hilfreich} = 4; M _{Kinder hilfreich} = 4,21; SD _{Kinder hilfreich} = 0,335 n _{Kinder vermisst} = 11; M _{Kinder vermisst} = 3,94; SD _{Kinder vermisst} = 0,261

Tab. 5.1.3-24: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Suche nach Unterbringungsmöglichkeiten für ihre Kinder als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?		
	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,115)
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 29; M _{Wohnung} = 3,96; SD _{Wohnung} = 0,432 n _{keine Wohnung} = 29; M _{keine Wohnung} = 3,81; SD _{keine Wohnung} = 0,508
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 1; M _{Wohnung} = 4,29 n _{keine Wohnung} = 0
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,285)
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 30; M _{Wohnung} = 3,79; SD _{Wohnung} = 0,433 n _{keine Wohnung} = 15; M _{keine Wohnung} = 3,89; SD _{keine Wohnung} = 0,564
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,370)
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 19; M _{Wohnung} = 3,84; SD _{Wohnung} = 0,449 n _{keine Wohnung} = 3; M _{keine Wohnung} = 3,56; SD _{keine Wohnung} = 1,27
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 8; M _{Wohnung} = 4,07; SD _{Wohnung} = 0,432 n _{keine Wohnung} = 6; M _{keine Wohnung} = 4,19; SD _{keine Wohnung} = 0,223
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,273)
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 23; M _{Wohnung} = 3,93; SD _{Wohnung} = 0,403 n _{keine Wohnung} = 13; M _{keine Wohnung} = 4,04; SD _{keine Wohnung} = 0,536
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,159)
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 6; M _{Wohnung} = 4,10; SD _{Wohnung} = 0,418 n _{keine Wohnung} = 3; M _{keine Wohnung} = 3,81; SD _{keine Wohnung} = 0,346
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 9; M _{Wohnung} = 4,22; SD _{Wohnung} = 0,543 n _{keine Wohnung} = 7; M _{keine Wohnung} = 4,10; SD _{keine Wohnung} = 0,334
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,404)
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 82; M _{Wohnung} = 3,91; SD _{Wohnung} = 0,430 n _{keine Wohnung} = 57; M _{keine Wohnung} = 3,89; SD _{keine Wohnung} = 0,515
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,200)
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 26; M _{Wohnung} = 3,91; SD _{Wohnung} = 0,439 n _{keine Wohnung} = 6; M _{keine Wohnung} = 3,60; SD _{keine Wohnung} = 0,806

Tab. 5.1.3-25: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der Suche nach einer angemessenen Wohnmöglichkeit unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit unterstützt wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,279)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung vermisst = 16; M Wohnung vermisst = 3,76; SD Wohnung vermisst = 0,536 n Wohnung überflüssig = 13; M Wohnung überflüssig = 3,87; SD Wohnung überflüssig = 0,486	n Wohnung vermisst = 0 n Wohnung überflüssig = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,177)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung vermisst = 11; M Wohnung vermisst = 3,82; SD Wohnung vermisst = 0,626 n Wohnung überflüssig = 4; M Wohnung überflüssig = 4,07; SD Wohnung überflüssig = 0,347	n Wohnung vermisst = 3; M Wohnung vermisst = 3,56; SD Wohnung vermisst = 1,27 n Wohnung überflüssig = 0
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung vermisst = 5; M Wohnung vermisst = 4,16; SD Wohnung vermisst = 0,240 n Wohnung überflüssig = 1; M Wohnung überflüssig = 4,31	n Wohnung vermisst = 0 n Wohnung überflüssig = 0
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,246)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung vermisst = 9; M Wohnung vermisst = 4,18; SD Wohnung vermisst = 0,346 n Wohnung überflüssig = 4; M Wohnung überflüssig = 3,89; SD Wohnung überflüssig = 0,720	n Wohnung vermisst = 2; M Wohnung vermisst = 3,87; SD Wohnung vermisst = 0,468 n Wohnung überflüssig = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,469)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung vermisst = 3; M Wohnung vermisst = 4,12; SD Wohnung vermisst = 0,337 n Wohnung überflüssig = 4; M Wohnung überflüssig = 4,09; SD Wohnung überflüssig = 0,384	n Wohnung vermisst = 1; M Wohnung vermisst = 3,20 n Wohnung überflüssig = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,343)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung vermisst = 36; M Wohnung vermisst = 3,88; SD Wohnung vermisst = 0,537 n Wohnung überflüssig = 21; M Wohnung überflüssig = 3,94; SD Wohnung überflüssig = 0,461	n Wohnung vermisst = 5; M Wohnung vermisst = 3,59; SD Wohnung vermisst = 0,900 n Wohnung überflüssig = 0

Tab. 5.1.3-26: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,203)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	n Wohnung hilfreich = 22; M Wohnung hilfreich = 3,89; SD Wohnung hilfreich = 0,440 n Wohnung vermisst = 16; M Wohnung vermisst = 3,76; SD Wohnung vermisst = 0,536	n Wohnung hilfreich = 0 n Wohnung vermisst = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,487)	- (Sig. 0,358)
	n, M, SD	n Wohnung hilfreich = 28; M Wohnung hilfreich = 3,83; SD Wohnung hilfreich = 0,426 n Wohnung vermisst = 11; M Wohnung vermisst = 3,82; SD Wohnung vermisst = 0,626	n Wohnung hilfreich = 18; M Wohnung hilfreich = 3,87; SD Wohnung hilfreich = 0,443 n Wohnung vermisst = 3; M Wohnung vermisst = 3,56; SD Wohnung vermisst = 1,270
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,233)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung hilfreich = 13; M Wohnung hilfreich = 4,07; SD Wohnung hilfreich = 0,222 n Wohnung vermisst = 5; M Wohnung vermisst = 4,16; SD Wohnung vermisst = 0,240	n Wohnung hilfreich = 7; M Wohnung hilfreich = 4,19; SD Wohnung hilfreich = 0,290 n Wohnung vermisst = 0
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,051)	- (Sig. 0,196)
	n, M, SD	n Wohnung hilfreich = 17; M Wohnung hilfreich = 3,91; SD Wohnung hilfreich = 0,452 n Wohnung vermisst = 9; M Wohnung vermisst = 4,18; SD Wohnung vermisst = 0,346	n Wohnung hilfreich = 3; M Wohnung hilfreich = 4,31; SD Wohnung hilfreich = 0,400 n Wohnung vermisst = 2; M Wohnung vermisst = 3,87; SD Wohnung vermisst = 0,468
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,332)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung hilfreich = 8; M Wohnung hilfreich = 4,24; SD Wohnung hilfreich = 0,577 n Wohnung vermisst = 3; M Wohnung vermisst = 4,12; SD Wohnung vermisst = 0,337	n Wohnung hilfreich = 0 n Wohnung vermisst = 1; M Wohnung vermisst = 3,20
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,473)	- (Sig. 0,226)
	n, M, SD	n Wohnung hilfreich = 67; M Wohnung hilfreich = 3,89; SD Wohnung hilfreich = 0,442 n Wohnung vermisst = 36; M Wohnung vermisst = 3,88; SD Wohnung vermisst = 0,537	n Wohnung hilfreich = 21; M Wohnung hilfreich = 3,93; SD Wohnung hilfreich = 0,445 n Wohnung vermisst = 5; M Wohnung vermisst = 3,59; SD Wohnung vermisst = 0,900

Tab. 5.1.3-27: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Suche nach einer angemessenen Wohnmöglichkeit als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, deren Angehörige unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,330)	- (Sig. 0,291)
	n, M, SD	n Angehörige = 7; M Angehörige = 4,00; SD Angehörige = 0,611 n keine Angehörigen = 10; M keine Angehörigen = 3,88; SD keine Angehörigen = 0,445	n Angehörige = 2; M Angehörige = 3,83; SD Angehörige = 0,650 n keine Angehörigen = 2; M keine Angehörigen = 4,19; SD keine Angehörigen = 0,265
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,393)	✓ (Sig. 0,031)
	n, M, SD	n Angehörige = 9; M Angehörige = 3,98; SD Angehörige = 0,471 n keine Angehörigen = 12; M keine Angehörigen = 3,92; SD keine Angehörigen = 0,572	n Angehörige = 23; M Angehörige = 4,01; SD Angehörige = 0,362 n keine Angehörigen = 16; M keine Angehörigen = 3,71; SD keine Angehörigen = 0,530
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,482)	- (Sig. 0,441)

	n, M, SD	n _{Angehörige} = 6; M _{Angehörige} = 4,21; SD _{Angehörige} = 0,128 n _{keine Angehörigen} = 4; M _{keine Angehörigen} = 4,07; SD _{keine Angehörigen} = 0,237	n _{Angehörige} = 14; M _{Angehörige} = 4,08; SD _{Angehörige} = 0,390 n _{keine Angehörigen} = 4; M _{keine Angehörigen} = 4,10; SD _{keine Angehörigen} = 0,293
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,482)	- (Sig. 0,267)
	n, M, SD	n _{Angehörige} = 6; M _{Angehörige} = 4,02; SD _{Angehörige} = 0,471 n _{keine Angehörigen} = 4; M _{keine Angehörigen} = 4,07; SD _{keine Angehörigen} = 0,237	n _{Angehörige} = 8; M _{Angehörige} = 4,03; SD _{Angehörige} = 0,378 n _{keine Angehörigen} = 9; M _{keine Angehörigen} = 3,89; SD _{keine Angehörigen} = 0,506
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,060)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige} = 2; M _{Angehörige} = 4,71; SD _{Angehörige} = 0,166 n _{keine Angehörigen} = 4; M _{keine Angehörigen} = 4,28; SD _{keine Angehörigen} = 0,364	n _{Angehörige} = 1; M _{Angehörige} = 2,80 n _{keine Angehörigen} = 1; M _{keine Angehörigen} = 3,20
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,271)	✓ (Sig. 0,047)
	n, M, SD	n _{Angehörige} = 22; M _{Angehörige} = 4,02; SD _{Angehörige} = 0,486 n _{keine Angehörigen} = 29; M _{keine Angehörigen} = 3,94; SD _{keine Angehörigen} = 0,461	n _{Angehörige} = 33; M _{Angehörige} = 4,00; SD _{Angehörige} = 0,378 n _{keine Angehörigen} = 27; M _{keine Angehörigen} = 3,80; SD _{keine Angehörigen} = 0,510

Tab. 5.1.3-28: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, deren Angehörige unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, deren Angehörige während des Aufenthaltes nicht unterstützt wurden, diese Unterstützung aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung ihrer Angehörigen nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 0 n _{Angehörige überflüssig} = 1; M _{Angehörige überflüssig} = 3,76	n _{Angehörige vermisst} = 2; M _{Angehörige vermisst} = 4,19; SD _{Angehörige vermisst} = 0,265 n _{Angehörige überflüssig} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,071)	- (Sig. 0,073)
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 7; M _{Angehörige vermisst} = 3,71; SD _{Angehörige vermisst} = 0,651 n _{Angehörige überflüssig} = 4; M _{Angehörige überflüssig} = 4,18; SD _{Angehörige überflüssig} = 0,308	n _{Angehörige vermisst} = 11; M _{Angehörige vermisst} = 3,63; SD _{Angehörige vermisst} = 0,621 n _{Angehörige überflüssig} = 4; M _{Angehörige überflüssig} = 3,94; SD _{Angehörige überflüssig} = 0,146
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 2; M _{Angehörige vermisst} = 3,97; SD _{Angehörige vermisst} = 0,125 n _{Angehörige überflüssig} = 1; M _{Angehörige überflüssig} = 3,94	n _{Angehörige vermisst} = 3; M _{Angehörige vermisst} = 4,19; SD _{Angehörige vermisst} = 0,291 n _{Angehörige überflüssig} = 1; M _{Angehörige überflüssig} = 3,85
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 4; M _{Angehörige vermisst} = 3,93; SD _{Angehörige vermisst} = 0,156 n _{Angehörige überflüssig} = 0	n _{Angehörige vermisst} = 6; M _{Angehörige vermisst} = 3,89; SD _{Angehörige vermisst} = 0,496 n _{Angehörige überflüssig} = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 1; M _{Angehörige vermisst} = 3,75 n _{Angehörige überflüssig} = 0	n _{Angehörige vermisst} = 1; M _{Angehörige vermisst} = 3,20 n _{Angehörige überflüssig} = 0

Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,072)	- (Sig. 0,133)
	n, M, SD	n Angehörige vermisst = 11; M Angehörige vermisst = 3,77; SD Angehörige vermisst = 0,511 n Angehörige überflüssig = 5; M Angehörige überflüssig = 4,10; SD Angehörige überflüssig = 0,319	n Angehörige vermisst = 19; M Angehörige vermisst = 3,76; SD Angehörige vermisst = 0,563 n Angehörige überflüssig = 4; M Angehörige überflüssig = 3,93; SD Angehörige überflüssig = 0,149

Tab. 5.1.3-29: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung ihrer Angehörigen gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung ihrer Angehörigen nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, deren Angehörige unterstützt wurden und die die Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden und die Unterstützung außerdem vermissten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 6; M Angehörige hilfreich = 4,18; SD Angehörige hilfreich = 0,432 n Angehörige vermisst = 0	n Angehörige hilfreich = 1; M Angehörige hilfreich = 3,38 n Angehörige vermisst = 2; M Angehörige vermisst = 4,19; SD Angehörige vermisst = 0,265
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,196)	✓ (Sig. 0,034)
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 8; M Angehörige hilfreich = 3,98; SD Angehörige hilfreich = 0,503 n Angehörige vermisst = 7; M Angehörige vermisst = 3,71; SD Angehörige vermisst = 0,651	n Angehörige hilfreich = 21; M Angehörige hilfreich = 4,04; SD Angehörige hilfreich = 0,357 n Angehörige vermisst = 11; M Angehörige vermisst = 3,63; SD Angehörige vermisst = 0,621
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,080)	- (Sig. 0,299)
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 5; M Angehörige hilfreich = 4,20; SD Angehörige hilfreich = 0,142 n Angehörige vermisst = 2; M Angehörige vermisst = 3,97; SD Angehörige vermisst = 0,125	n Angehörige hilfreich = 14; M Angehörige hilfreich = 4,08; SD Angehörige hilfreich = 0,390 n Angehörige vermisst = 3; M Angehörige vermisst = 4,19; SD Angehörige vermisst = 0,291
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,441)	- (Sig. 0,170)
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 3; M Angehörige hilfreich = 4,00; SD Angehörige hilfreich = 0,733 n Angehörige vermisst = 4; M Angehörige vermisst = 3,93; SD Angehörige vermisst = 0,156	n Angehörige hilfreich = 6; M Angehörige hilfreich = 4,14; SD Angehörige hilfreich = 0,359 n Angehörige vermisst = 6; M Angehörige vermisst = 3,89; SD Angehörige vermisst = 0,496
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 2; M Angehörige hilfreich = 4,71; SD Angehörige hilfreich = 0,166 n Angehörige vermisst = 1; M Angehörige vermisst = 3,75	n Angehörige hilfreich = 1; M Angehörige hilfreich = 2,80 n Angehörige vermisst = 1; M Angehörige vermisst = 3,20
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,066)	✓ (Sig. 0,037)
	n, M, SD	n Angehörige = 17; M Angehörige = 4,08; SD Angehörige = 0,480 n Angehörige vermisst = 11; M Angehörige vermisst = 3,77; SD Angehörige vermisst = 0,511	n Angehörige = 28; M Angehörige = 4,04; SD Angehörige = 0,380 n Angehörige vermisst = 19; M Angehörige vermisst = 3,76; SD Angehörige vermisst = 0,563

Tab. 5.1.3-30: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die Unterstützung ihrer Angehörigen als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

5.1.4 Rückkehr

Sind Expatriates, die bei der Suche nach einer neuen Aufgabe unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,217)	- (Sig. 0,296)
	n, M, SD	n neue Aufgabe =5; M neue Aufgabe = 3,77; SD neue Aufgabe = 0,640 n keine neue Aufgabe =33; M keine neue Aufgabe = 4,02; SD keine neue Aufgabe = 0,381	n neue Aufgabe =11; M neue Aufgabe = 3,97; SD neue Aufgabe = 0,439 n keine neue Aufgabe =4; M keine neue Aufgabe = 3,84; SD keine neue Aufgabe = 0,366
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,239)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Aufgabe = 2; M neue Aufgabe = 3,94; SD neue Aufgabe = 0,265 n keine neue Aufgabe = 16; M keine neue Aufgabe = 4,13; SD keine neue Aufgabe = 0,469	n neue Aufgabe = 1; M neue Aufgabe = 2,80 n keine neue Aufgabe = 1; M keine neue Aufgabe = 3,93
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,224)	- (Sig. 0,401)
	n, M, SD	n neue Aufgabe =5; M neue Aufgabe = 3,92; SD neue Aufgabe = 0,636 n keine neue Aufgabe =33; M keine neue Aufgabe = 4,07; SD keine neue Aufgabe = 0,372	n neue Aufgabe =11; M neue Aufgabe = 3,92; SD neue Aufgabe = 0,479 n keine neue Aufgabe =4; M keine neue Aufgabe = 3,86; SD keine neue Aufgabe = 0,364

Tab. 5.1.4-1: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der Suche nach einer neuen Aufgabe unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei der Suche nach einer neuen Aufgabe unterstützt wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,116)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Aufgabe vermisst = 8; M neue Aufgabe vermisst = 4,18; SD neue Aufgabe vermisst = 0,268 n neue Aufgabe überflüssig = 7; M neue Aufgabe überflüssig = 3,90; SD neue Aufgabe überflüssig = 0,527	n neue Aufgabe vermisst = 4; M neue Aufgabe vermisst = 3,94; SD neue Aufgabe vermisst = 0,366 n neue Aufgabe überflüssig = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,154)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Aufgabe vermisst = 3; M neue Aufgabe vermisst = 4,62; SD neue Aufgabe vermisst = 0,201 n neue Aufgabe überflüssig = 3; M neue Aufgabe überflüssig = 4,08; SD neue Aufgabe überflüssig = 0,689	n neue Aufgabe vermisst = 1; M neue Aufgabe vermisst = 3,93 n neue Aufgabe überflüssig = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,010)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{neue Aufgabe vermisst}}=8; M_{\text{neue Aufgabe vermisst}}=4,26; SD_{\text{neue Aufgabe vermisst}}=0,296$ $n_{\text{neue Aufgabe überflüssig}}=7; M_{\text{neue Aufgabe überflüssig}}=3,95; SD_{\text{neue Aufgabe überflüssig}}=0,535$	$n_{\text{neue Aufgabe vermisst}}=4; M_{\text{neue Aufgabe vermisst}}=3,86; SD_{\text{neue Aufgabe vermisst}}=0,364$ $n_{\text{neue Aufgabe überflüssig}}=0$
--	----------	---	---

Tab. 5.1.4-2: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Aufgabe gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Suche nach einer neuen Aufgabe unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,045)	- (Sig. 0,288)
	n, M, SD	n neue Aufgabe hilfreich = 5; M neue Aufgabe hilfreich = 3,69; SD neue Aufgabe hilfreich = 0,495 n neue Aufgabe vermisst = 8; M neue Aufgabe vermisst = 4,18; SD neue Aufgabe vermisst = 0,268	n neue Aufgabe hilfreich = 10; M neue Aufgabe hilfreich = 3,98; SD neue Aufgabe hilfreich = 0,462 n neue Aufgabe vermisst = 4; M neue Aufgabe vermisst = 3,84; SD neue Aufgabe vermisst = 0,366
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,066)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Aufgabe hilfreich = 2; M neue Aufgabe hilfreich = 3,44; SD neue Aufgabe hilfreich = 0,442 n neue Aufgabe vermisst = 3; M neue Aufgabe vermisst = 4,62; SD neue Aufgabe vermisst = 0,201	n neue Aufgabe hilfreich = 0 n neue Aufgabe vermisst = 1; M neue Aufgabe vermisst = 3,93
Gesamt	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,026)	- (Sig. 0,313)
	n, M, SD	n neue Aufgabe hilfreich = 5; M neue Aufgabe hilfreich = 3,64; SD neue Aufgabe hilfreich = 0,515 n neue Aufgabe vermisst = 8; M neue Aufgabe vermisst = 4,26; SD neue Aufgabe vermisst = 0,296	n neue Aufgabe hilfreich = 10; M neue Aufgabe hilfreich = 3,98; SD neue Aufgabe hilfreich = 0,462 n neue Aufgabe vermisst = 4; M neue Aufgabe vermisst = 3,86; SD neue Aufgabe vermisst = 0,364

Tab. 5.1.4-3: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Aufgabe als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Nutzung der im Ausland erworbenen Fähigkeiten unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,217)	- (Sig. 0,480)
	n, M, SD	n Fähigkeiten = 15; M Fähigkeiten = 4,00; SD Fähigkeiten = 0,523 n keine Fähigkeiten = 21; M keine Fähigkeiten = 4,03; SD keine Fähigkeiten = 0,373	n Fähigkeiten = 7; M Fähigkeiten = 3,87; SD Fähigkeiten = 0,318 n keine Fähigkeiten = 9; M keine Fähigkeiten = 3,88; SD keine Fähigkeiten = 0,331
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,239)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Fähigkeiten = 7; M Fähigkeiten = 4,26; SD Fähigkeiten = 0,399 n keine Fähigkeiten = 10; M keine Fähigkeiten = 4,21; SD keine Fähigkeiten = 0,426	n Fähigkeiten = 0 n keine Fähigkeiten = 3; M keine Fähigkeiten = 3,31; SD keine Fähigkeiten = 0,575
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,224)	- (Sig. 0,284)
	n, M, SD	n Fähigkeiten = 15; M Fähigkeiten = 4,07; SD Fähigkeiten = 0,489 n keine Fähigkeiten = 21; M keine Fähigkeiten = 4,08; SD keine Fähigkeiten = 0,370	n Fähigkeiten = 7; M Fähigkeiten = 3,87; SD Fähigkeiten = 0,318 n keine Fähigkeiten = 9; M keine Fähigkeiten = 3,77; SD keine Fähigkeiten = 0,353

Tab. 5.1.4-4: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der Nutzung ihrer Fähigkeiten unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei der Nutzung der Fähigkeiten unterstützt wurden, dies aber vermissen, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,184)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Fähigkeiten vermisst = 9; M Fähigkeiten vermisst = 4,04; SD Fähigkeiten vermisst = 0,530 n Fähigkeiten überflüssig = 2; M Fähigkeiten überflüssig = 3,50; SD Fähigkeiten überflüssig = 0,530	n Fähigkeiten vermisst = 9; M Fähigkeiten vermisst = 3,88; SD Fähigkeiten vermisst = 0,331 n Fähigkeiten überflüssig = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Fähigkeiten vermisst = 2; M Fähigkeiten vermisst = 4,72; SD Fähigkeiten vermisst = 0,133 n Fähigkeiten überflüssig = 1; M Fähigkeiten überflüssig = 3,29	n Fähigkeiten vermisst = 3; M Fähigkeiten vermisst = 3,31; SD Fähigkeiten vermisst = 0,575 n Fähigkeiten überflüssig = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,156)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Fähigkeiten vermisst = 9; M Fähigkeiten vermisst = 4,10; SD Fähigkeiten vermisst = 0,426 n Fähigkeiten überflüssig = 2; M Fähigkeiten überflüssig = 3,54; SD Fähigkeiten überflüssig = 0,471	n Fähigkeiten vermisst = 9; M Fähigkeiten vermisst = 3,77; SD Fähigkeiten vermisst = 0,353 n Fähigkeiten überflüssig = 0

Tab. 5.1.4-5: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Nutzung der Fähigkeiten gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Nutzung der im Ausland erworbenen Fähigkeiten unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissen?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,479)	- (Sig. 0,480)
	n, M, SD	n Fähigkeiten hilfreich = 5; M Fähigkeiten hilfreich = 4,02; SD Fähigkeiten hilfreich = 0,620 n Fähigkeiten vermisst = 9; M Fähigkeiten vermisst = 4,04; SD Fähigkeiten vermisst = 0,386	n Fähigkeiten hilfreich = 7; M Fähigkeiten hilfreich = 3,87; SD Fähigkeiten hilfreich = 0,318 n Fähigkeiten vermisst = 9; M Fähigkeiten vermisst = 3,88; SD Fähigkeiten vermisst = 0,331
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,074)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Fähigkeiten hilfreich = 2; M Fähigkeiten hilfreich = 4,38; SD Fähigkeiten hilfreich = 0,042 n Fähigkeiten vermisst = 2; M Fähigkeiten vermisst = 4,72; SD Fähigkeiten vermisst = 0,133	n Fähigkeiten hilfreich = 0 n Fähigkeiten vermisst = 3; M Fähigkeiten vermisst = 3,31; SD Fähigkeiten vermisst = 0,575
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,441)	- (Sig. 0,284)
	n, M, SD	n Fähigkeiten hilfreich = 5; M Fähigkeiten hilfreich = 4,05; SD Fähigkeiten hilfreich = 0,634 n Fähigkeiten vermisst = 9; M Fähigkeiten vermisst = 4,10; SD Fähigkeiten vermisst = 0,426	n Fähigkeiten hilfreich = 7; M Fähigkeiten hilfreich = 3,87; SD Fähigkeiten hilfreich = 0,318 n Fähigkeiten vermisst = 9; M Fähigkeiten vermisst = 3,77; SD Fähigkeiten vermisst = 0,353

Tab. 5.1.4-6: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Nutzung ihrer Fähigkeiten als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Weitergabe des Wissens unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,206)	- (Sig. 0,363)
	n, M, SD	n _{Wissen} = 6; M _{Wissen} = 4,02; SD _{Wissen} = 0,596 n _{kein Wissen} = 4; M _{kein Wissen} = 3,74; SD _{kein Wissen} = 0,428	n _{Wissen} = 5; M _{Wissen} = 3,88; SD _{Wissen} = 0,228 n _{kein Wissen} = 7; M _{kein Wissen} = 3,94; SD _{kein Wissen} = 0,343
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Wissen} = 3; M _{Wissen} = 4,59; SD _{Wissen} = 0,235 n _{kein Wissen} = 1; M _{kein Wissen} = 3,29	n _{Wissen} = 0 n _{kein Wissen} = 2; M _{kein Wissen} = 3,57; SD _{kein Wissen} = 0,519
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,174)	- (Sig. 0,497)
	n, M, SD	n _{Wissen} = 6; M _{Wissen} = 4,08; SD _{Wissen} = 0,631 n _{kein Wissen} = 4; M _{kein Wissen} = 3,76; SD _{kein Wissen} = 0,388	n _{Wissen} = 5; M _{Wissen} = 3,88; SD _{Wissen} = 0,228 n _{kein Wissen} = 7; M _{kein Wissen} = 3,88; SD _{kein Wissen} = 0,329

Tab. 5.1.4-7: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der Weitergabe ihres Wissens unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei der Weitergabe des Wissens unterstützt wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Fähigkeiten vermisst} = 3; M _{Fähigkeiten vermisst} = 3,94; SD _{Fähigkeiten vermisst} = 0,157 n _{Fähigkeiten überflüssig} = 1; M _{Fähigkeiten überflüssig} = 3,13	n _{Fähigkeiten vermisst} = 6; M _{Fähigkeiten vermisst} = 3,87; SD _{Fähigkeiten vermisst} = 0,330 n _{Fähigkeiten überflüssig} = 1; M _{Fähigkeiten überflüssig} = 4,31
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Fähigkeiten vermisst} = 0 n _{Fähigkeiten überflüssig} = 1; M _{Fähigkeiten überflüssig} = 3,29	n _{Fähigkeiten vermisst} = 2; M _{Fähigkeiten vermisst} = 3,57; SD _{Fähigkeiten vermisst} = 0,519 n _{Fähigkeiten überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Fähigkeiten vermisst} = 3; M _{Fähigkeiten vermisst} = 3,94; SD _{Fähigkeiten vermisst} = 0,157 n _{Fähigkeiten überflüssig} = 1; M _{Fähigkeiten überflüssig} = 3,21	n _{Fähigkeiten vermisst} = 6; M _{Fähigkeiten vermisst} = 3,80; SD _{Fähigkeiten vermisst} = 0,294 n _{Fähigkeiten überflüssig} = 1; M _{Fähigkeiten überflüssig} = 4,31

Tab. 5.1.4-8: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Weitergabe des Wissens gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Weitergabe des Wissens unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden, diese Unterstützung aber vermissten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,427)	- (Sig. 0,495)
	n, M, SD	n _{Wissen hilfreich} = 5; M _{Wissen hilfreich} = 3,89; SD _{Wissen hilfreich} = 0,564 n _{Wissen vermisst} = 3; M _{Wissen vermisst} = 3,94; SD _{Wissen vermisst} = 0,157	n _{Wissen hilfreich} = 5; M _{Wissen hilfreich} = 3,88; SD _{Wissen hilfreich} = 0,228 n _{Wissen vermisst} = 6; M _{Wissen vermisst} = 3,87; SD _{Wissen vermisst} = 0,330
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Wissen hilfreich} = 2; M _{Wissen hilfreich} = 4,47; SD _{Wissen hilfreich} = 0,166 n _{Wissen vermisst} = 0	n _{Wissen hilfreich} = 0 n _{Wissen vermisst} = 2; M _{Wissen vermisst} = 3,57; SD _{Wissen vermisst} = 0,519
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,493)	- (Sig. 0,327)
	n, M, SD	n _{Wissen hilfreich} = 5; M _{Wissen hilfreich} = 3,95; SD _{Wissen hilfreich} = 0,604 n _{Wissen vermisst} = 3; M _{Wissen vermisst} = 3,94; SD _{Wissen vermisst} = 0,157	n _{Wissen hilfreich} = 5; M _{Wissen hilfreich} = 3,88; SD _{Wissen hilfreich} = 0,228 n _{Wissen vermisst} = 6; M _{Wissen vermisst} = 3,80; SD _{Wissen vermisst} = 0,294

Tab. 5.1.4-9: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Weitergabe ihres Wissens als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die beim Aufbau eines neuen Netzwerkes unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,464)	- (Sig. 0,077)
	n, M, SD	n _{Netzwerk} = 16; M _{Netzwerk} = 4,03; SD _{Netzwerk} = 0,405 n _{kein Netzwerk} = 26; M _{kein Netzwerk} = 4,02; SD _{kein Netzwerk} = 0,421	n _{Netzwerk} = 2; M _{Netzwerk} = 4,54; SD _{Netzwerk} = 0,326 n _{kein Netzwerk} = 11; M _{kein Netzwerk} = 3,81; SD _{kein Netzwerk} = 0,312
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,363)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Netzwerk} = 9; M _{Netzwerk} = 4,19; SD _{Netzwerk} = 0,292 n _{kein Netzwerk} = 10; M _{kein Netzwerk} = 4,26; SD _{kein Netzwerk} = 0,500	n _{Netzwerk} = 0 n _{kein Netzwerk} = 3; M _{kein Netzwerk} = 3,31; SD _{kein Netzwerk} = 0,575
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,382)	- (Sig. 0,067)
	n, M, SD	n _{Netzwerk} = 16; M _{Netzwerk} = 4,10; SD _{Netzwerk} = 0,329 n _{kein Netzwerk} = 26; M _{kein Netzwerk} = 4,06; SD _{kein Netzwerk} = 0,438	n _{Netzwerk} = 2; M _{Netzwerk} = 4,54; SD _{Netzwerk} = 0,326 n _{kein Netzwerk} = 11; M _{kein Netzwerk} = 3,72; SD _{kein Netzwerk} = 0,311

Tab. 5.1.4-10: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die beim Aufbau eines neuen Netzwerkes unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht beim Aufbau eines neuen Netzwerkes unterstützt wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,371)
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 5; M _{Netzwerk vermisst} = 4,16; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,345 n _{Netzwerk überflüssig} = 15; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,88; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,452	n _{Netzwerk vermisst} = 7; M _{Netzwerk vermisst} = 3,82; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,383 n _{Netzwerk überflüssig} = 2; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,57; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,267
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 2; M _{Netzwerk vermisst} = 4,62; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,291 n _{Netzwerk überflüssig} = 6; M _{Netzwerk überflüssig} = 4,23; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,586	n _{Netzwerk vermisst} = 2; M _{Netzwerk vermisst} = 3,57; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,519 n _{Netzwerk überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,458)
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 5; M _{Netzwerk vermisst} = 4,19; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,380 n _{Netzwerk überflüssig} = 15; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,95; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,487	n _{Netzwerk vermisst} = 7; M _{Netzwerk vermisst} = 3,75; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,347 n _{Netzwerk überflüssig} = 2; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,73; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,267

Tab. 5.1.4-11: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die beim Aufbau eines neuen Netzwerkes unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,285)	- (Sig. 0,067)
	n, M, SD	n _{Netzwerk hilfreich} = 4; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,04; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,206 n _{Netzwerk vermisst} = 5; M _{Netzwerk vermisst} = 4,16; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,345	n _{Netzwerk hilfreich} = 2; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,54; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,326 n _{Netzwerk vermisst} = 7; M _{Netzwerk vermisst} = 3,82; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,381
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,251)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Netzwerk hilfreich} = 2; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,25; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,530 n _{Netzwerk vermisst} = 2; M _{Netzwerk vermisst} = 4,62; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,291	n _{Netzwerk hilfreich} = 0 n _{Netzwerk vermisst} = 2; M _{Netzwerk vermisst} = 3,57; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,519
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,332)	- (Sig. 0,059)
	n, M, SD	n _{Netzwerk hilfreich} = 4; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,09; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,276 n _{Netzwerk vermisst} = 5; M _{Netzwerk vermisst} = 4,19; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,380	n _{Netzwerk hilfreich} = 2; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,54; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,326 n _{Netzwerk vermisst} = 7; M _{Netzwerk vermisst} = 3,75; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,347

Tab. 5.1.4-12: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Suche nach einer neuen Wohnung unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,189)
	n, M, SD	n neue Wohnung = 0 n keine neue Wohnung = 43; M keine neue Wohnung = 3,98; SD keine neue Wohnung = 0,401	n neue Wohnung = 4; M neue Wohnung = 3,80; SD neue Wohnung = 0,467 n keine neue Wohnung = 7; M keine neue Wohnung = 4,06; SD keine neue Wohnung = 0,400
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Wohnung = 0 n keine neue Wohnung = 20; M keine neue Wohnung = 4,17; SD keine neue Wohnung = 0,465	n neue Wohnung = 0 n keine neue Wohnung = 2; M keine neue Wohnung = 3,00; SD keine neue Wohnung = 0,283
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,350)
	n, M, SD	n neue Wohnung = 0 n keine neue Wohnung = 43; M keine neue Wohnung = 4,03; SD keine neue Wohnung = 0,401	n neue Wohnung = 4; M neue Wohnung = 3,80; SD neue Wohnung = 0,467 n keine neue Wohnung = 7; M keine neue Wohnung = 3,92; SD keine neue Wohnung = 0,486

Tab. 5.1.4-13: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der Suche nach einer neuen Wohnung unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei der Suche nach einer neuen Wohnung unterstützt wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,233)	- (Sig. 0,180)
	n, M, SD	n neue Wohnung vermisst = 2; M neue Wohnung vermisst = 4,33; SD neue Wohnung vermisst = 0,471 n neue Wohnung überflüssig = 22; M neue Wohnung überflüssig = 3,97; SD neue Wohnung überflüssig = 0,424	n neue Wohnung vermisst = 3; M neue Wohnung vermisst = 4,28; SD neue Wohnung vermisst = 0,456 n neue Wohnung überflüssig = 3; M neue Wohnung überflüssig = 3,92; SD neue Wohnung überflüssig = 0,385
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Wohnung vermisst = 1; M neue Wohnung vermisst = 4,82 n neue Wohnung überflüssig = 8; M neue Wohnung überflüssig = 4,30; SD neue Wohnung überflüssig = 0,516	n neue Wohnung vermisst = 2; M neue Wohnung vermisst = 3,00; SD neue Wohnung vermisst = 0,283 n neue Wohnung überflüssig = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,259)	- (Sig. 0,490)
	n, M, SD	n neue Wohnung vermisst = 2; M neue Wohnung vermisst = 4,37; SD neue Wohnung vermisst = 0,527 n neue Wohnung überflüssig = 22; M neue Wohnung überflüssig = 4,03; SD neue Wohnung überflüssig = 0,451	n neue Wohnung vermisst = 3; M neue Wohnung vermisst = 3,93; SD neue Wohnung vermisst = 0,746 n neue Wohnung überflüssig = 3; M neue Wohnung überflüssig = 3,92; SD neue Wohnung überflüssig = 0,385

Tab. 5.1.4-14: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Suche nach einer neuen Wohnung unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,116)
	n, M, SD	n neue Wohnung hilfreich = 0 n neue Wohnung vermisst = 2; M neue Wohnung vermisst = 4,33; SD neue Wohnung vermisst = 0,471	n neue Wohnung hilfreich = 4; M neue Wohnung hilfreich = 3,80; SD neue Wohnung hilfreich = 0,467 n neue Wohnung vermisst = 3; M neue Wohnung vermisst = 4,28; SD neue Wohnung vermisst = 0,456
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Wohnung hilfreich = 0 n neue Wohnung vermisst = 1; M neue Wohnung vermisst = 4,82	n neue Wohnung hilfreich = 0 n neue Wohnung vermisst = 2; M neue Wohnung vermisst = 3,00; SD neue Wohnung vermisst = 0,283
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,398)
	n, M, SD	n neue Wohnung hilfreich = 0 n neue Wohnung vermisst = 2; M neue Wohnung vermisst = 4,37; SD neue Wohnung vermisst = 0,527	n neue Wohnung hilfreich = 4; M neue Wohnung hilfreich = 3,80; SD neue Wohnung hilfreich = 0,467 n neue Wohnung vermisst = 3; M neue Wohnung vermisst = 3,93; SD neue Wohnung vermisst = 0,746

Tab. 5.1.4-15: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, deren Angehörige bei Schwierigkeiten unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige = 0 n keine Angehörigen = 10; M keine Angehörigen = 4,03; SD keine Angehörigen = 0,373	n Angehörige = 0 n keine Angehörigen = 8; M keine Angehörigen = 4,09; SD keine Angehörigen = 0,395
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige = 0 n keine Angehörigen = 3; M keine Angehörigen = 4,59; SD keine Angehörigen = 0,235	n Angehörige = 0 n keine Angehörigen = 1; M keine Angehörigen = 3,20
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige = 0 n keine Angehörigen = 10; M keine Angehörigen = 4,06; SD keine Angehörigen = 0,405	n Angehörige = 0 n keine Angehörigen = 8; M keine Angehörigen = 4,03; SD keine Angehörigen = 0,414

Tab. 5.1.4-16: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, deren Angehörige bei Schwierigkeiten unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, deren Angehörige nicht bei der Rückkehr unterstützt wurden, diese Unterstützung aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,346)	- (Sig. 0,081)
	n, M, SD	n Angehörige vermisst = 4; M Angehörige vermisst = 4,00; SD Angehörige vermisst = 0,050 n Angehörige überflüssig = 5; M Angehörige überflüssig = 4,10; SD Angehörige überflüssig = 0,535	n Angehörige vermisst = 2; M Angehörige vermisst = 4,14; SD Angehörige vermisst = 0,087 n Angehörige überflüssig = 3; M Angehörige überflüssig = 4,46; SD Angehörige überflüssig = 0,266
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige vermisst = 0 n Angehörige überflüssig = 3; M Angehörige überflüssig = 4,59; SD Angehörige überflüssig = 0,235	n Angehörige vermisst = 1; M Angehörige vermisst = 3,20 n Angehörige überflüssig = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,275)	- (Sig. 0,064)
	n, M, SD	n Angehörige vermisst = 4; M Angehörige vermisst = 4,00; SD Angehörige vermisst = 0,050 n Angehörige überflüssig = 5; M Angehörige überflüssig = 4,17; SD Angehörige überflüssig = 0,573	n Angehörige vermisst = 2; M Angehörige vermisst = 3,89; SD Angehörige vermisst = 0,267 n Angehörige überflüssig = 3; M Angehörige überflüssig = 4,46; SD Angehörige überflüssig = 0,266

Tab. 5.1.4-17: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung ihrer Angehörigen gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, deren Angehörige bei Schwierigkeiten unterstützt wurden und die diese Unterstützung als hilfreich wahrgenommen haben, zufriedener als Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden und die diese Unterstützung außerdem vermissten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 0 n Angehörige vermisst = 4; M Angehörige vermisst = 4,00; SD Angehörige vermisst = 0,050	n Angehörige hilfreich = 0 n Angehörige vermisst = 2; M Angehörige vermisst = 4,14; SD Angehörige vermisst = 0,087
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 0 n Angehörige vermisst = 0	n Angehörige hilfreich = 0 n Angehörige vermisst = 1; M Angehörige vermisst = 3,20
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 0 n Angehörige vermisst = 4; M Angehörige vermisst = 4,00; SD Angehörige vermisst = 0,050	n Angehörige hilfreich = 0 n Angehörige vermisst = 2; M Angehörige vermisst = 3,89; SD Angehörige vermisst = 0,267

Tab. 5.1.4-18: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die die Unterstützung ihrer Angehörige als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Eingewöhnung in die neue Stadt unterstützt wurden, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{neue Stadt} = 0 n _{keine neue Stadt} = 3; M _{keine neue Stadt} = 3,95; SD _{keine neue Stadt} = 0,040	n _{neue Stadt} = 1; M _{neue Stadt} = 3,42 n _{keine neue Stadt} = 6; M _{keine neue Stadt} = 3,90; SD _{keine neue Stadt} = 0,274
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{neue Stadt} = 0 n _{keine neue Stadt} = 0	n _{neue Stadt} = 0 n _{keine neue Stadt} = 0
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{neue Stadt} = 0 n _{keine neue Stadt} = 3; M _{keine neue Stadt} = 3,95; SD _{keine neue Stadt} = 0,040	n _{neue Stadt} = 1; M _{neue Stadt} = 3,42 n _{keine neue Stadt} = 6; M _{keine neue Stadt} = 3,90; SD _{keine neue Stadt} = 0,274

Tab. 5.1.4-19: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die bei der Eingewöhnung in die neue Stadt unterstützt wurden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei der Eingewöhnung in eine neue Stadt unterstützt wurden, dies aber vermissten, unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{neue Stadt vermisst} = 1; M _{neue Stadt vermisst} = 3,92 n _{neue Stadt überflüssig} = 1; M _{neue Stadt überflüssig} = 4,00	n _{neue Stadt vermisst} = 1; M _{neue Stadt vermisst} = 4,08 n _{neue Stadt überflüssig} = 3; M _{neue Stadt überflüssig} = 3,92; SD _{neue Stadt überflüssig} = 0,385
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{neue Stadt vermisst} = 0 n _{neue Stadt überflüssig} = 0	n _{neue Stadt vermisst} = 0 n _{neue Stadt überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{neue Stadt vermisst} = 1; M _{neue Stadt vermisst} = 3,92 n _{neue Stadt überflüssig} = 1; M _{neue Stadt überflüssig} = 4,00	n _{neue Stadt vermisst} = 1; M _{neue Stadt vermisst} = 4,08 n _{neue Stadt überflüssig} = 3; M _{neue Stadt überflüssig} = 3,92; SD _{neue Stadt überflüssig} = 0,385

Tab. 5.1.4-20: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Eingewöhnung in die neue Stadt gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Eingewöhnung in die neue Stadt unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{neue Stadt hilfreich}} = 0$ $n_{\text{neue Stadt vermisst}} = 1; M_{\text{neue Stadt vermisst}} = 3,92$	$n_{\text{neue Stadt hilfreich}} = 1; M_{\text{neue Stadt hilfreich}} = 3,42$ $n_{\text{neue Stadt vermisst}} = 1; M_{\text{neue Stadt vermisst}} = 4,08$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{neue Stadt}} = 0$ $n_{\text{neue Stadt vermisst}} = 0$	$n_{\text{neue Stadt}} = 0$ $n_{\text{neue Stadt vermisst}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{neue Stadt}} = 0$ $n_{\text{neue Stadt vermisst}} = 1; M_{\text{neue Stadt vermisst}} = 3,92$	$n_{\text{neue Stadt hilfreich}} = 1; M_{\text{neue Stadt hilfreich}} = 3,42$ $n_{\text{neue Stadt vermisst}} = 1; M_{\text{neue Stadt vermisst}} = 4,08$

Tab. 5.1.4-21: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Lebenszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Eingewöhnung in die neue Stadt als hilfreich bezeichnen vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

5.1.5 Zufriedenheit mit den Vorbereitungs-, Betreuungs- und Rückkehrmaßnahmen

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Vorbereitung (VB) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	VB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	VB Gruppe 3

Tab. 5.1.5-1: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Vorbereitung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Vorbereitung (VB) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten		
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$ $n = 23; r = .598^{**}; Z_1 = .693$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$ $n = 21; r = .790^{**}; Z_1 = 1.071$
$r_{VB1.1 VB1.2}$	$r_{VB2.1 VB2.2}$ $n = 26; r = .674^{**}; Z_2 = .820$	$r_{VB3.1 VB3.2}$ $n = 22; r = .801^{**}; Z_2 = 1.099$
z-Wert	z-Wert -0,416 (H_0 annehmen)	z-Wert 0,085 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen		
$r_{LZ1.1 VB1.1}$	$r_{LZ2.1 VB2.1}$ $n = 52; r = .218; Z_1 = .224$	$r_{LZ3.1 VB3.1}$ $n = 44; r = -.087; Z_1 = -.085$
$r_{LZ1.2 VB1.2}$	$r_{LZ2.2 VB2.2}$ $n = 31; r = .317; Z_2 = .326$	$r_{LZ3.2 VB3.2}$ $n = 23; r = -.142; Z_2 = -.141$
z-Wert	z-Wert -0,430 (H_0 annehmen)	z-Wert 0,202 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen		
$r_{LZ1.1 VB 1.2}$	$r_{LZ2.1 VB 2.2}$ $n = 26; r = -.013; Z_1 = -.015$	$r_{LZ3.1 VB 3.2}$ $n = 22; r = .016; Z_1 = .015$
$r_{VB 1.1 LZ1.2}$	$r_{VB 2.1 LZ2.2}$ $n = 23; r = .309; Z_2 = .321$	$r_{VB 3.1 LZ3.2}$ $n = 21; r = -.334; Z_2 = -.348$
z-Wert	z-Wert -1,102 (H_0 annehmen)	z-Wert 1,103 (H_0 annehmen)

Tab. 5.1.5-2: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Vorbereitung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Betreuung (B) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	B Gruppe 2

Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	B Gruppe 3

Tab. 5.1.5-3: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Betreuung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Betreuung (B) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	-	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .598**; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071
$r_{B1.1 B1.2}$	-	$r_{B2.1 B2.2}$	n = 24; r = .438*; Z ₂ = .472	$r_{B3.1 B3.2}$	n = 23; r = .754**; Z ₂ = .984
z-Wert		z-Wert		z-Wert	
		0,706 (H ₀ annehmen)		0,269 (H ₀ annehmen)	
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 B1.1}$	-	$r_{LZ2.1 B2.1}$	n = 51; r = .322*; Z ₁ = .332	$r_{LZ3.1 B3.1}$	n = 45; r = .130; Z ₁ = .131
$r_{LZ1.2 B1.2}$	-	$r_{LZ2.2 B2.2}$	n = 31; r = .360*; Z ₂ = .377	$r_{LZ3.2 B3.2}$	n = 24; r = -.202; Z ₂ = -.203
z-Wert		z-Wert		z-Wert	
		-0,188 (H ₀ annehmen)		1,243 (H ₀ annehmen)	
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 B 1.2}$	-	$r_{LZ2.1 B 2.2}$	n = 26; r = .202; Z ₁ = .203	$r_{LZ3.1 B 3.2}$	n = 24; r = .156; Z ₁ = .156
$r_{B 1.1 LZ1.2}$	-	$r_{B 2.1 LZ2.2}$	n = 21; r = .413; Z ₂ = .442	$r_{B 3.1 LZ3.2}$	n = 20; r = -.167.; Z ₂ = -.167
z-Wert		z-Wert		z-Wert	
		-0,759 (H ₀ annehmen)		0,988 (H ₀ annehmen)	

Tab. 5.1.5-4: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Betreuung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Rückkehr (R) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	R Gruppe 3

Tab. 5.1.5-5: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Rückkehr in Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Rückkehr (R) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	-	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	-	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071
$r_{R1.1 R1.2}$	-	$r_{R2.1 R2.2}$	-	$r_{R3.1 R3.2}$	n = 8; r = -.289; Z ₂ = -.299
z-Wert		z-Wert		z-Wert	
				2,735 (H ₀ ablehnen)	
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 R1.1}$	-	$r_{LZ2.1 R2.1}$	-	$r_{LZ3.1 R3.1}$	n = 27; r = .049; Z ₁ = entfällt
$r_{LZ1.2 R1.2}$	-	$r_{LZ2.2 R2.2}$	-	$r_{LZ3.2 R3.2}$	n = 12; r = .353; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert		z-Wert	
				entfällt	
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 R 1.2}$	-	$r_{LZ2.1 R 2.2}$	-	$r_{LZ3.1 R 3.2}$	n = 13; r = .600*; Z ₁ = entfällt
$r_{R 1.1 LZ1.2}$	-	$r_{R 2.1 LZ2.2}$	-	$r_{R 3.1 LZ3.2}$	n = 13; r = -.172; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert		z-Wert	
				entfällt	

Tab. 5.1.5-6: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Rückkehr in Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Vorbereitung (VB) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	VB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	VB Gruppe 3

Tab. 5.1.5-7: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Vorbereitung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Vorbereitung (VB) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten		
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$ -	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$ n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$ n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt
$r_{VB1.1 VB1.2}$ -	$r_{VB2.1 VB2.2}$ n = 23; r = .380; Z ₂ = .400	$r_{VB3.1 VB3.2}$ n = 3; r = -.500; Z ₂ = entfällt
z-Wert	z-Wert 1,626 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt
Synchrone Korrelationen		
$r_{LZ1.1 VB1.1}$ -	$r_{LZ2.1 VB2.1}$ n = 54; r = .410**; Z ₁ = .436	$r_{LZ3.1 VB3.1}$ n = 20; r = .099; Z ₁ = entfällt
$r_{LZ1.2 VB1.2}$ -	$r_{LZ2.2 VB2.2}$ n = 32; r = .467**; Z ₂ = .510	$r_{LZ3.2 VB3.2}$ n = 4; r = -.978**; Z ₂ = entfällt
z-Wert	z-Wert -0,318 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt
Kreuzkorrelationen		
$r_{LZ1.1 VB1.2}$ -	$r_{LZ2.1 VB2.2}$ n = 23; r = .181; Z ₁ = .182	$r_{LZ3.1 VB3.2}$ n = 3; r = .651; Z ₁ = entfällt
$r_{VB1.1 LZ1.2}$ -	$r_{VB2.1 LZ2.2}$ n = 24; r = -.023; Z ₂ = -.020	$r_{VB3.1 LZ3.2}$ n = 3; r = .167; Z ₂ = entfällt
z-Wert	z-Wert 0,647 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt

Tab. 5.1.5-8: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Vorbereitung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Betreuung (B) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	B Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	B Gruppe 3

Tab. 5.1.5-9: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Betreuung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Betreuung (B) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten		
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$ -	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$ n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$ n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt
$r_{B1.1 B1.2}$ -	$r_{B2.1 B2.2}$ n = 25; r = .619**; Z ₂ = .725	$r_{B3.1 B3.2}$ n = 3; r = entfällt; Z ₂ = entfällt
z-Wert	z-Wert 0,600 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt
Synchrone Korrelationen		
$r_{LZ1.1 B1.1}$ -	$r_{LZ2.1 B2.1}$ n = 54; r = .603**; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1 B3.1}$ n = 20; r = .256; Z ₁ = entfällt

$r_{LZ1.2 B1.2}$	-	$r_{LZ2.2 B2.2}$	$n = 34; r = .570^{**};$ $Z_2 = .648$	$r_{LZ3.2 B3.2}$	$n = 4; r = -.822;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	0,198 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 B 1.2}$	-	$r_{LZ2.1 B 2.2}$	$n = 25; r = .405^{*};$ $Z_1 = .430$	$r_{LZ3.1 B 3.2}$	$n = 3; r = \text{entfällt};$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{B 1.1LZ1.2}$	-	$r_{B 2.1LZ2.2}$	$n = 24; r = .500;$ $Z_2 = .549$	$r_{B 3.1LZ3.2}$	$n = 3; r = .938;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	-0,390 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.5-10: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Betreuung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Rückkehr (R) Profit-Bereich		
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	R Gruppe 3

Tab. 5.1.5-11: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Rückkehr in Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Rückkehr (R) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	-	$r_{LZ21 LZ2.2}$	-	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = -.346;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{R1.1 R1.2}$	-	$r_{R2.1 R2.2}$	-	$r_{R3.1 R3.2}$	$n = 2; r = \text{entfällt};$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert		z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 R1.1}$	-	$r_{LZ2.1 R2.1}$	-	$r_{LZ3.1 R3.1}$	$n = 3; r = -.332;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LZ1.2 R1.2}$	-	$r_{LZ2.2 R2.2}$	-	$r_{LZ3.2 R3.2}$	$n = 3; r = -.979;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert		z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 R 1.2}$	-	$r_{LZ2.1 R 2.2}$	-	$r_{LZ3.1 R 3.2}$	$n = 2; r = \text{entfällt};$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{R 1.1LZ1.2}$	-	$r_{R 2.1LZ2.2}$	-	$r_{R 3.1LZ3.2}$	$n = 3; r = -.770;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert		z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.5-12: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Rückkehr in Gruppe 3 (Profit-Bereich)

5.1.6 Gestaltung der Entsendung

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien (KR) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	KR Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	KR Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	KR Gruppe 3

Tab. 5.1.6-1: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien (KR) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 45; r = .606*; Z ₁ = .701	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .598**; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071
$r_{KR1.1 KR1.2}$	n = 49; r = .310; Z ₂ = .321	$r_{KR2.1 KR2.2}$	n = 24; r = .472*; Z ₂ = .510	$r_{KR3.1 KR3.2}$	n = 9; r = .767*; Z ₂ =1.008
Z-Wert	1,809 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	0,585 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	0,134
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 KR1.1}$	n = 43; r = .454**; Z ₁ = .491	$r_{LZ2.1 KR2.1}$	n = 50; r = .338*; Z ₁ = .354	$r_{LZ3.1 KR3.1}$	n = 23; r = .228; Z ₁ = .234
$r_{LZ1.2 KR1.2}$	n = 40; r = .237; Z ₂ = .239	$r_{LZ2.2 KR2.2}$	n = 29; r = .214; Z ₂ = .218	$r_{LZ3.2 KR3.2}$	n = 9; r = .406; Z ₂ = .430
Z-Wert	1,106 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	0,555 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	-0,421
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 KR 1.2}$	n = 37; r = .193; Z ₁ = .198	$r_{LZ2.1 KR 2.2}$	n = 24; r = .121; Z ₁ = .121	$r_{LZ3.1 KR 3.2}$	n = 9; r = .391; Z ₁ = .412
$r_{KR 1.1 LZ1.2}$	n = 26; r = .016; Z ₂ = .015	$r_{KR 2.1 LZ2.2}$	n = 21; r = .212; Z ₂ = .213	$r_{KR 3.1 LZ3.2}$	n = 8; r = -.063; Z ₂ = -.065
Z-Wert	0,712 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	-0,285 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	0,788

Tab. 5.1.6-2: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe (AG) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	AG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	AG Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	AG Gruppe 3

Tab. 5.1.6-3: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe (AG) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 45; r = .606* ; Z ₁ =.701	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .598** ; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071
$r_{AG1.1 AG1.2}$	n = 35; r = .390* ; Z ₁ =.412	$r_{AG2.1 AG2.2}$	n = 26; r = .635**; Z ₂ = .750	$r_{AG3.1 AG3.2}$	n = 9; r = .586; Z ₂ = .670
Z-Wert	1,257 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	-0,181 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	0,850 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 AG1.1}$	n = 61; r = .080 ; Z ₁ =.080	$r_{LZ2.1 AG2.1}$	n = 50; r = .444**; Z ₁ = .478	$r_{LZ3.1 AG3.1}$	n = 23; r = .018; Z ₁ = .020
$r_{LZ1.2 AG1.2}$	n = 42; r = .327* ; Z ₁ =.337	$r_{LZ2.2 AG2.2}$	n = 31; r = .232; Z ₂ = .234	$r_{LZ3.2 AG3.2}$	n = 9; r = .341; Z ₂ = .354
Z-Wert	1,224 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	1,021 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	-0.717 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 AG 1.2}$	n = 37; r = .198 ; Z ₁ =.203	$r_{LZ2.1 AG 2.2}$	n = 26; r = .232; Z ₁ = .234	$r_{LZ3.1 AG 3.2}$	n = 9; r = .376; Z ₁ = .394
$r_{AG 1.1 LZ1.2}$	n = 31; r = .187; Z ₁ =.187	$r_{AG 2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .220; Z ₂ = .224	$r_{AG 3.1 LZ3.2}$	n = 8; r = .188; Z ₂ = .192
Z-Wert	0,061 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	0,033 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	0,336 (H ₀ annehmen)

Tab. 5.1.6-4: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung (LE) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	LE Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	LE Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	LE Gruppe 3

Tab. 5.1.6-5: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung (LE) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 45; r = .606*; Z ₁ = .701	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .598**; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071
$r_{LE1.1 LE1.2}$	n = 24; r = .632*; Z ₂ = .741	$r_{LE2.1 LE2.2}$	n = 21; r = .594**; Z ₂ = .685	$r_{LE3.1 LE3.2}$	n = 9; r = .566; Z ₂ = .640
Z-Wert	-0,157 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	0,025 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	0,913 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 LE1.1}$	n = 62; r = .061; Z ₁ = .060	$r_{LZ2.1 LE2.1}$	n = 40; r = .288; Z ₁ = .299	$r_{LZ3.1 LE3.1}$	n = 23; r = .445*; Z ₁ = .478
$r_{LZ1.2 LE1.2}$	n = 47; r = .026; Z ₂ = .025	$r_{LZ2.2 LE2.2}$	n = 26; r = .351; Z ₂ = .365	$r_{LZ3.2 LE3.2}$	n = 22; r = -.170; Z ₂ = -.172
Z-Wert	0,175 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	-0,249 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	1,994 (H ₀ ablehnen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 LE1.2}$	n = 39; r = .055; Z ₁ = .055	$r_{LZ2.1 LE2.2}$	n = 23; r = .054; Z ₁ = .055	$r_{LZ3.1 LE3.2}$	n = 23; r = .002; Z ₁ = entfällt
$r_{LE1.1 LZ1.2}$	n = 30; r = .425*; Z ₂ = .454	$r_{LE2.1 LZ2.2}$	n = 19; r = .588*; Z ₂ = .678	$r_{LE3.1 LZ3.2}$	n = 8; r = .075; Z ₂ = entfällt
Z-Wert	-1,565 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	-1,854 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.6-6: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung (FI) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	FI Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	FI Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	FI Gruppe 3

Tab. 5.1.6-7: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung (FI) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 45; r = .606*; Z ₁ = .701	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .598**; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071

$r_{FI\ 1.1\ FI\ 1.2}$	$n = 33; r = .620^*;$ $Z_2 = .725$	$r_{FI\ 2.1\ FI\ 2.2}$	$n = 24; r = .879^*;$ $Z_2 = 1.376$	$r_{FI\ 3.1\ FI\ 3.2}$	$n = 8; r = .843^{**};$ $Z_2 = 1.238$
Z-Wert	-0,101 (H_0 annehmen)	Z-Wert	-2.182 (H_0 ablehnen)	Z-Wert	-0,333 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1\ FI\ 1.1}$	$n = 62; r = .243;$ $Z_1 = .250$	$r_{LZ2.1\ FI\ 2.1}$	$n = 54; r = .525^{**};$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ3.1\ FI\ 3.1}$	$n = 21; r = .355;$ $Z_1 = .371$
$r_{LZ1.2\ FI\ 1.2}$	$n = 40; r = .361^*;$ $Z_2 = .377$	$r_{LZ2.2\ FI\ 2.2}$	$n = 29; r = .173;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LZ3.2\ FI\ 3.2}$	$n = 8; r = .501;$ $Z_2 = .549$
Z-Wert	-0,605 (H_0 annehmen)	Z-Wert	entfällt	Z-Wert	-0,355 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1\ FI\ 1.2}$	$n = 36; r = .208;$ $Z_1 = .213$	$r_{LZ2.1\ FI\ 2.2}$	$n = 24; r = .324;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ3.1\ FI\ 3.2}$	$n = 8; r = .551;$ $Z_1 = .618$
$r_{FI\ 1.1\ LZ1.2}$	$n = 29; r = .513^{**};$ $Z_2 = .570$	$r_{FI\ 2.1\ LZ2.2}$	$n = 23; r = .442^*;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{FI\ 3.1\ LZ3.2}$	$n = 7; r = .279;$ $Z_2 = .288$
Z-Wert	-1,357 (H_0 annehmen)	Z-Wert	entfällt	Z-Wert	0,492 (H_0 annehmen)

Tab. 5.1.6-8: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (EB) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	EB Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	EB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	EB Gruppe 3

Tab. 5.1.6-9: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (EB) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1\ LZ1.2}$	$n = 45; r = .606^*;$ $Z_1 = .701$	$r_{LZ2.1\ LZ2.2}$	$n = 23; r = .598^{**};$ $Z_1 = .693$	$r_{LZ3.1\ LZ3.2}$	$n = 21; r = .790^{**};$ $Z_1 = 1.071$
$r_{EB\ 1.1\ EB1.2}$	$n = 31; r = .463^{**};$ $Z_2 = .504$	$r_{EB\ 2.1\ EB\ 2.2}$	$n = 25; r = .492^*;$ $Z_2 = .536$	$r_{EB\ 3.1\ EB\ 3.2}$	$n = 8; r = .683;$ $Z_2 = .838$
Z-Wert	0,804 (H_0 annehmen)	Z-Wert	0,510 (H_0 annehmen)	Z-Wert	0,465 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1\ EB\ 1.1}$	$n = 61; r = .124;$ $Z_1 = .126$	$r_{LZ2.1\ EB\ 2.1}$	$n = 52; r = .107;$ $Z_1 = .105$	$r_{LZ3.1\ EB\ 3.1}$	$n = 22; r = -.063;$ $Z_1 = -.065$
$r_{LZ1.2\ EB\ 1.2}$	$n = 39; r = .062;$ $Z_2 = .060$	$r_{LZ2.2\ EB\ 2.2}$	$n = 30; r = .354;$ $Z_2 = .371$	$r_{LZ3.2\ EB\ 3.2}$	$n = 9; r = .770^{**};$ $Z_2 = 1.020$
Z-Wert	0,283 (H_0 annehmen)	Z-Wert	-1,113 (H_0 annehmen)	Z-Wert	-2,313 (H_0 ablehnen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1\ EB\ 1.2}$	$n = 34; r = -.002;$ $Z_1 = .000$	$r_{LZ2.1\ EB\ 2.2}$	$n = 25; r = .092;$ $Z_1 = .090$	$r_{LZ3.1\ EB\ 3.2}$	$n = 9; r = .744^*;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{EB\ 1.1\ LZ1.2}$	$n = 30; r = -.040;$ $Z_2 = -.040$	$r_{EB\ 2.1\ LZ2.2}$	$n = 22; r = .369;$ $Z_2 = .388$	$r_{EB\ 3.1\ LZ3.2}$	$n = 7; r = -.009;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
Z-Wert	-0,154 (H_0 annehmen)	Z-Wert	-0,952 (H_0 annehmen)	Z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.6-10: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien (KR) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	KR Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	KR Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	KR Gruppe 3

Tab. 5.1.6-11: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien (KR) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 3; r = .968; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt
$r_{KR1.1 KR1.2}$	n = 3; r = .500; Z ₂ = entfällt	$r_{KR2.1 KR2.2}$	n = 25; r = .436*; Z ₂ = .472	$r_{KR3.1 KR3.2}$	n = 3; r = .000; Z ₂ = entfällt
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	1,429 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 KR1.1}$	n = 13; r = .450; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 KR2.1}$	n = 53; r = .411**; Z ₁ = .436	$r_{LZ3.1 KR3.1}$	n = 20; r = .040; Z ₁ = entfällt
$r_{LZ1.2 KR1.2}$	n = 7; r = .396; Z ₂ = entfällt	$r_{LZ2.2 KR2.2}$	n = 34; r = .265; Z ₂ = .271	$r_{LZ3.2 KR3.2}$	n = 4; r = -.669; Z ₂ = entfällt
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	0,722 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 KR1.2}$	n = 4; r = .024; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 KR2.2}$	n = 25; r = .263; Z ₁ = .266	$r_{LZ3.1 KR3.2}$	n = 3; r = -.983; Z ₁ = entfällt
$r_{KR1.1 LZ1.2}$	n = 2; r = 1.000**; Z ₂ = entfällt	$r_{KR2.1 LZ2.2}$	n = 24; r = .258; Z ₂ = .266	$r_{KR3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = .986; Z ₂ = entfällt
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	0.000 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.6-12: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe (AG) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	AG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	AG Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	AG Gruppe 3

Tab. 5.1.6-13: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe (AG) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 3; r = .968; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt
$r_{AG1.1 AG1.2}$	n = 4; r = .577; Z ₂ = entfällt	$r_{AG2.1 AG2.2}$	n = 25; r = .472*; Z ₂ = .510	$r_{AG3.1 AG3.2}$	n = 3; r = entfällt; Z ₂ = entfällt
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	1,305 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	entfällt

Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1\ AG1.1}$	$n = 15; r = .493;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1\ AG2.1}$	$n = 53; r = .537^{**};$ $Z_1 = .604$	$r_{LZ3.1\ AG3.1}$	$n = 20; r = .113;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LZ1.2\ AG1.2}$	$n = 7; r = .745;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.2\ AG2.2}$	$n = 34; r = .219;$ $Z_2 = .224$	$r_{LZ3.2\ AG3.2}$	$n = 4; r = -.822;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	1,662 (H_0 annehmen)	Z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1\ AG\ 1.2}$	$n = 4; r = -.243;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1\ AG\ 2.2}$	$n = 25; r = .212;$ $Z_1 = .213$	$r_{LZ3.1\ AG\ 3.2}$	$n = 3; r = \text{entfällt};$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AG\ 1.1LZ1.2}$	$n = 3; r = .968;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{AG2.1LZ2.2}$	$n = 24; r = .468^{*};$ $Z_2 = .510$	$r_{AG\ 3.1LZ3.2}$	$n = 3; r = .986;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	-0,974 (H_0 annehmen)	Z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.6-14: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung (LE) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	LE Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	LE Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	LE Gruppe 3

Tab. 5.1.6-15: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung (LE) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 3; r = .968; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt
$r_{LE1.1 LE1.2}$	n = 2; r = entfällt; Z ₂ = entfällt	$r_{LE2.1 LE2.2}$	n = 19; r = .750**; Z ₂ = .973	$r_{LE3.1 LE3.2}$	n = 3; r = entfällt; Z ₂ = entfällt
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	-0,196 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 LE1.1}$	n = 9; r = .726*; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 LE2.1}$	n = 41; r = .401**; Z ₁ = .424	$r_{LZ3.1 LE3.1}$	n = 17; r = .390; Z ₁ = entfällt
$r_{LZ1.2 LE1.2}$	n = 6; r = -.772; Z ₂ = entfällt	$r_{LZ2.2 LE2.2}$	n = 27; r = .292; Z ₂ = .299	$r_{LZ3.2 LE3.2}$	n = 4; r = -.822; Z ₂ = entfällt
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	0,479 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 LE1.2}$	n = 3; r = .661; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 LE2.2}$	n = 22; r = .420; Z ₁ = .448	$r_{LZ3.1 LE3.2}$	n = 3; r = entfällt; Z ₁ = entfällt
$r_{LE1.1 LZ1.2}$	n = 1; r = entfällt; Z ₂ = entfällt	$r_{LE2.1 LZ2.2}$	n = 20; r = .538*; Z ₂ = .604	$r_{LE3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = .938; Z ₂ = entfällt
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	-0,467 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.6-16: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung (FI) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	FI Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	FI Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	FI Gruppe 3

Tab. 5.1.6-17: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung (FI) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 3; r = .968; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt
$r_{FI1.1 FI1.2}$	n = 4; r = .707; Z ₂ = entfällt	$r_{FI2.1 FI2.2}$	n = 24; r = .619**; Z ₂ = .725	$r_{FI3.1 FI3.2}$	n = 3; r = 1.000**; Z ₂ = entfällt
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	0,593 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					

$r_{LZ1.1 FI 1.1}$	$n = 16; r = .235;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 FI 2.1}$	$n = 54; r = .278^*;$ $Z_1 = .288$	$r_{LZ3.1 FI 3.1}$	$n = 19; r = -.035;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LZ1.2 FI 1.2}$	$n = 7; r = -.576;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.2 FI 2.2}$	$n = 33; r = .061;$ $Z_2 = .060$	$r_{LZ3.2 FI 3.2}$	$n = 4; r = -.397;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	0,991 (H_0 annehmen)	Z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 FI 1.2}$	$n = 4; r = .522;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 FI 2.2}$	$n = 24; r = .011;$ $Z_1 = .010$	$r_{LZ3.1 FI 3.2}$	$n = 3; r = -.938;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{FI 1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = .252;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{FI 2.1 LZ2.2}$	$n = 24; r = .053;$ $Z_2 = .050$	$r_{FI 3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = .167;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	-0,130 (H_0 annehmen)	Z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.6-18: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (EB) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	EB Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	EB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	EB Gruppe 3

Tab. 5.1.6-19: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (EB) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = .968;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	$n = 24; r = .723^{**};$ $Z_1 = .908$	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = -.346;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{EB 1.1 EB1.2}$	$n = 4; r = \text{entfällt};$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{EB 2.1 EB 2.2}$	$n = 25; r = .715^{**};$ $Z_2 = .897$	$r_{EB 3.1 EB 3.2}$	$n = 3; r = -.500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	0,036 (H_0 annehmen)	Z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 EB 1.1}$	$n = 16; r = .248;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 EB 2.1}$	$n = 54; r = .428^{**};$ $Z_1 = .460$	$r_{LZ3.1 EB 3.1}$	$n = 20; r = .268;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LZ1.2 EB 1.2}$	$n = 7; r = .304;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.2 EB 2.2}$	$n = 34; r = .547^{**};$ $Z_2 = .633$	$r_{LZ3.2 EB 3.2}$	$n = 4; r = .049;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	-0,760 (H_0 annehmen)	Z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 EB 1.2}$	$n = 4; r = \text{entfällt};$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 EB 2.2}$	$n = 25; r = .510^{**};$ $Z_1 = .563$	$r_{LZ3.1 EB 3.2}$	$n = 3; r = .938;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{EB 1.1 LZ1.2}$	$n = 3; r = -.702;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{EB 2.1 LZ2.2}$	$n = 24; r = .581^{**};$ $Z_2 = .662$	$r_{EB 3.1 LZ3.2}$	$n = 3; r = -.770;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	-0,325 (H_0 annehmen)	Z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.6-20: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & kulturelle Sensibilität (KS) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	KS Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	KS Gruppe 3

Tab. 5.1.6-21: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & kulturelle Sensibilität in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & kulturelle Sensibilität (KS) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	-	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .598**; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071
$r_{KS 1.1 KS 1.2}$	-	$r_{KS 2.1 KS 2.2}$	n = 26; r = .770**; Z ₂ = 1.020	$r_{KS 3.1 KS 3.2}$	n = 9; r = .886**; Z ₂ = 1.398
z-Wert		z-Wert	-0,253 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,693 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 KS 1.1}$	-	$r_{LZ2.1 KS 2.1}$	n = 54; r = .007; Z ₁ = .005	$r_{LZ3.1 KS 3.1}$	n = 23; r = .248; Z ₁ = .255
$r_{LZ1.2 E KS 1.2}$	-	$r_{LZ2.2 E KS 2.2}$	n = 31; r = .310; Z ₂ = .321	$r_{LZ3.2 KS 3.2}$	n = 9; r = -.254; Z ₂ = -.261
z-Wert		z-Wert	-1,333 (H ₀ annehmen)	z-Wert	1,107 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 KS 1.2}$	-	$r_{LZ2.1 KS 2.2}$	n = 26; r = .094; Z ₁ = .095	$r_{LZ3.1 KS 3.2}$	n = 9; r = .336; Z ₁ = .348
$r_{KS 1.1 LZ1.2}$	-	$r_{KS 2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .580**; Z ₂ = .662	$r_{KS 3.1 LZ3.2}$	n = 8; r = -.153; Z ₂ = -.156
z-Wert		z-Wert	-1,859 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,839 (H ₀ annehmen)

Tab. 5.1.6-22: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & kultureller Sensibilität in Gruppe 2 und 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & kulturelle Sensibilität (KS) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	KS Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	KS Gruppe 3

Tab. 5.1.6-23: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & kulturelle Sensibilität in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & kulturelle Sensibilität (KS) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	-	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt
$r_{KS 1.1 KS 1.2}$	-	$r_{KS 2.1 KS 2.2}$	n = 6; r = .649; Z ₂ = .075	$r_{KS 3.1 KS 3.2}$	n = 3; r = -.529; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert	0,215 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 KS 1.1}$	-	$r_{LZ2.1 KS 2.1}$	n = 7; r = -.688; Z ₁ = -.848	$r_{LZ3.1 KS 3.1}$	n = 4; r = .413; Z ₁ = entfällt
$r_{LZ1.2 E KS 1.2}$	-	$r_{LZ2.2 E KS 2.2}$	n = 7; r = .082; Z ₂ = .080	$r_{LZ3.2 KS 3.2}$	n = 4; r = .866; Z ₂ = entfällt

z-Wert	z-Wert	-1,312 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen				
$r_{LZ1.1 KS 1.2}$	-	$r_{LZ2.1 KS 2.2}$ n = 6; r = -.826*; $Z_1 = 1.188$	$r_{LZ3.1 KS 3.2}$ n = 3; r = -.932; $Z_1 =$ entfällt	
$r_{KS 1.1LZ1.2}$	-	$r_{KS 2.1LZ2.2}$ n = 6; r = -.198; $Z_2 = -.203$	$r_{KS 3.1LZ3.2}$ n = 3; r = -.986; $Z_2 =$ entfällt	
z-Wert	z-Wert	1,704 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.6-24: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & kultureller Sensibilität in Gruppe 2 und 3 (Profit-Bereich)

Sind Expatriates, die sich auf einer höheren Position befinden, zufriedener als Expatriates, die auf einer gleich- oder niederwertigen Position arbeiten?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,132)	- (Sig. 0,121)
	n, M, SD	$n_{\text{höherwertig}} = 30$; $M_{\text{höherwertig}} = 4,17$; $SD_{\text{höherwertig}} = 0,339$ $n_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 30$; $M_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 4,26$; $SD_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 0,277$	$n_{\text{höherwertig}} = 8$; $M_{\text{höherwertig}} = 4,03$; $SD_{\text{höherwertig}} = 0,502$ $n_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 8$; $M_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 4,29$; $SD_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 0,343$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,025)	✓ (Sig. 0,040)
	n, M, SD	$n_{\text{höherwertig}} = 20$; $M_{\text{höherwertig}} = 3,98$; $SD_{\text{höherwertig}} = 0,385$ $n_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 29$; $M_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 3,73$; $SD_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 0,474$	$n_{\text{höherwertig}} = 29$; $M_{\text{höherwertig}} = 3,86$; $SD_{\text{höherwertig}} = 0,525$ $n_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 25$; $M_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 3,99$; $SD_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 0,406$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,481)	- (Sig. 0,189)
	n, M, SD	$n_{\text{höherwertig}} = 6$; $M_{\text{höherwertig}} = 3,98$; $SD_{\text{höherwertig}} = 0,605$ $n_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 15$; $M_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 3,99$; $SD_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 0,397$	$n_{\text{höherwertig}} = 14$; $M_{\text{höherwertig}} = 3,86$; $SD_{\text{höherwertig}} = 0,311$ $n_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 6$; $M_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 4,05$; $SD_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 0,634$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,093)	- (Sig. 0,158)
	n, M, SD	$n_{\text{höherwertig}} = 56$; $M_{\text{höherwertig}} = 4,06$; $SD_{\text{höherwertig}} = 0,399$ $n_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 75$; $M_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 3,96$; $SD_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 0,435$	$n_{\text{höherwertig}} = 51$; $M_{\text{höherwertig}} = 3,88$; $SD_{\text{höherwertig}} = 0,469$ $n_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 39$; $M_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 4,06$; $SD_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 0,436$

Tab. 5.1.6-25: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Lebenszufriedenheit von Expatriates, die sich im Ausland auf einer höheren Position wiederfinden vs. Lebenszufriedenheit von Expatriates, die auf einer gleichen oder niederwertigen Position arbeiten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Lebenszufriedenheit (LZ) & wahrgenommener Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland (U) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	entfällt	U Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	U Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	U Gruppe 3

Tab. 5.1.6-26: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland (U) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 45; r = .606*; Z ₁ = .701	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .598**; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071
$r_{U 1.1 U 1.2}$	n = 44; r = .473**; Z ₁ = .517	$r_{U 2.1 U 2.2}$	n = 22; r = .531*; Z ₁ = .590	$r_{U 3.1 U 3.2}$	n = 22; r = .420; Z ₁ = .448
Z-Wert	0,613(H ₀ annehmen)	Z-Wert	0,321 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	1,888 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 U 1.1}$	n = 91; r = -.101; Z ₁ = -.100	$r_{LZ2.1 U 2.1}$	n = 51; r = -.074; Z ₁ = -.075	$r_{LZ3.1 U 3.1}$	n = 46; r = -.206; Z ₁ = -.208
$r_{LZ1.2 U 1.2}$	n = 60; r = -.325*; Z ₁ = -.337	$r_{LZ2.2 U 2.2}$	n = 31; r = -.142; Z ₁ = -.141	$r_{LZ3.2 U 3.2}$	n = 24; r = .389; Z ₁ = .412
Z-Wert	1,369(H ₀ annehmen)	Z-Wert	0,279 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	-2,332 (H ₀ ablehnen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 U 1.2}$	n = 46; r = -.223; Z ₁ = -.229	$r_{LZ2.1 U 2.2}$	n = 23; r = -.077; Z ₁ = -.075	$r_{LZ3.1 U 3.2}$	n = 22; r = .108; Z ₁ = entfällt
$r_{U 1.1 LZ1.2}$	n = 43; r = -.179; Z ₁ = -.182	$r_{U 2.1 LZ2.2}$	n = 22; r = -.122; Z ₁ = -.121	$r_{U 3.1 LZ3.2}$	n = 21; r = -.014; Z ₁ = entfällt
Z-Wert	-0,188(H ₀ annehmen)	Z-Wert	0,143 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.6-27: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & wahrgenommener Unterschied zwischen Heimat- und Gastland in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & wahrgenommener Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland (U) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
LZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	U Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	U Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	U Gruppe 3

Tab. 5.1.6-28: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland (U) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	n = 3; r = .968; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt
$r_{U 1.1 U 1.2}$	n = 3; r = .795; Z ₂ = entfällt	$r_{U 2.1 U 2.2}$	n = 25; r = .841**; Z ₂ = 1.221	$r_{U 3.1 U 3.2}$	n = 3; r = .996; Z ₂ = entfällt
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	-1,026 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 U 1.1}$	n = 15; r = .096; Z ₁ = entfällt	$r_{LZ2.1 U 2.1}$	n = 53; r = -.562**; Z ₁ = -.633	$r_{LZ3.1 U 3.1}$	n = 18; r = -.197; Z ₁ = entfällt
$r_{LZ1.2 U 1.2}$	n = 7; r = -.703; Z ₂ = entfällt	$r_{LZ2.2 U 2.2}$	n = 34; r = -.407*; Z ₂ = -.436	$r_{LZ3.2 U 3.2}$	n = 4; r = -.122; Z ₂ = entfällt
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	-0,862 (H ₀ annehmen)	Z-Wert	entfällt

Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 \text{ U } 1.2}$	$n = 3; r = -.732;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{LZ2.1 \text{ U } 2.2}$	$n = 25; r = -.724^{**};$ $Z_1 = -.908$	$r_{LZ3.1 \text{ U } 3.2}$	$n = 3; r = -.910;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{U 1.1LZ1.2}$	$n = 3; r = -.988;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{U 2.1LZ2.2}$	$n = 24; r = -.410^{*};$ $Z_2 = -.436$	$r_{U 3.1LZ3.2}$	$n = 3; r = -.165;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
Z-Wert	entfällt	Z-Wert	-1,547 (H_0 annehmen)	Z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.6-29: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & wahrgenommener Unterschied zwischen Heimat- und Gastland in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Anzahl der beruflichen Kontakte (bK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	bK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	bK Gruppe 3

Tab. 5.1.6-30: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Anzahl der beruflichen Kontakte (bK) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 \text{ LZ}1.2}$	-	$r_{LZ21 \text{ LZ}2.2}$	$n = 23; r = .598^{**};$ $Z_1 = .693$	$r_{LZ3.1 \text{ LZ}3.2}$	$n = 21; r = .790^{**};$ $Z_1 = 1.071$
$r_{bK 1.1 \text{ bK} 1.2}$	-	$r_{bK 2.1 \text{ bK} 2.2}$	$n = 23; r = .784^{*};$ $Z_2 = 1.058$	$r_{bK 3.1 \text{ bK} 3.2}$	$n = 23; r = .867^{**};$ $Z_2 = 1.313$
z-Wert		z-Wert	-1,155 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,754 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 \text{ bK} 1.1}$	-	$r_{LZ2.1 \text{ bK} 2.1}$	$n = 54; r = -.128;$ $Z_1 = -.131$	$r_{LZ3.1 \text{ bK} 3.1}$	$n = 47; r = -.144;$ $Z_1 = -.146$
$r_{LZ1.2 \text{ bK} 1.2}$	-	$r_{LZ2.2 \text{ bK} 2.2}$	$n = 31; r = .105;$ $Z_2 = .105$	$r_{LZ3.2 \text{ bK} 3.2}$	$n = 24; r = -.306;$ $Z_2 = -.315$
z-Wert		z-Wert	-0,996 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,633 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 \text{ bK} 1.2}$	-	$r_{LZ2.1 \text{ bK} 2.2}$	$n = 23; r = -.008;$ $Z_1 = -.010$	$r_{LZ3.1 \text{ bK} 3.2}$	$n = 23; r = -.348 ;$ $Z_1 = -.365$
$r_{bK 1.1LZ1.2}$	-	$r_{bK 2.1LZ2.2}$	$n = 23; r = -.067;$ $Z_2 = -.065$	$r_{bK 3.1LZ3.2}$	$n = 21; r = -.272;$ $Z_2 = -.277$
z-Wert		z-Wert	0,174 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,270 (H_0 annehmen)

Tab. 5.1.6-31: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Anzahl der privaten Kontakte (pK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	pK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	pK Gruppe 3

Tab. 5.1.6-32: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Anzahl der privaten Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Anzahl der privaten Kontakte (pK) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 \text{ LZ}1.2}$	-	$r_{LZ21 \text{ LZ}2.2}$	$n = 23; r = .598^{**};$ $Z_1 = .693$	$r_{LZ3.1 \text{ LZ}3.2}$	$n = 21; r = .790^{**};$ $Z_1 = 1.071$

$\Gamma_{pK\ 1.1\ pK\ 1.2}$	-	$\Gamma_{pK\ 2.1\ pK\ 2.2}$ n = 23; r = .857**; Z ₂ = 1.274	$\Gamma_{pK\ 3.1\ pK\ 3.2}$ n = 23; r = .786**; Z ₂ = 1.058
z-Wert		z-Wert -1,837 (H ₀ annehmen)	z-Wert 0,040 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen			
$\Gamma_{LZ1.1\ pK\ 1.1}$	-	$r_{LZ2.1\ pK\ 2.1}$ n = 54; r = -.118; Z ₁ = -.121	$r_{LZ3.1\ pK\ 3.1}$ n = 47; r = -.129; Z ₁ = -.131
$\Gamma_{LZ1.2\ pK\ 1.2}$	-	$\Gamma_{LZ2.2\ pK\ 2.2}$ n = 31; r = .070; Z ₂ = .070	$r_{LZ3.2\ pK\ 3.2}$ n = 24; r = .416**; Z ₂ = .442
z-Wert		z-Wert 0,806 (H ₀ annehmen)	z-Wert -2,146 (H ₀ ablehnen)
Kreuzkorrelationen			
$\Gamma_{LZ1.1\ pK\ 1.2}$	-	$\Gamma_{LZ2.1\ pK\ 2.2}$ n = 23; r = .030; Z ₁ = .030	$r_{LZ3.1\ pK\ 3.2}$ n = 23; r = -.344; Z ₁ = entfällt
$\Gamma_{pK\ 1.1LZ1.2}$	-	$\Gamma_{pK\ 2.1LZ2.2}$ n = 23; r = .138; Z ₂ = .141	$r_{pK\ 3.1LZ3.2}$ n = 21; r = -.223; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert -0,351 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt

Tab. 5.1.6-33: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Anzahl der privaten Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Qualität der Kontakte (QK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	QK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	entfällt	QK Gruppe 3

Tab. 5.1.6-34: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Qualität der Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Qualität der Kontakte (QK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten		
$\Gamma_{LZ1.1\ LZ1.2}$	$\Gamma_{LZ2.1\ LZ2.2}$ n = 23; r = .598**; Z ₁ = .693	$r_{LZ3.1\ LZ3.2}$ n = 21; r = .790**; Z ₁ = 1.071
$\Gamma_{QK\ 1.1\ QK\ 1.2}$	$\Gamma_{QK\ 2.1\ QK\ 2.2}$ n = 23; r = .684**; Z ₂ = .838	$r_{QK\ 3.1\ QK\ 3.2}$ n = 21; r = .685**; Z ₂ = .838
z-Wert	z-Wert -0,459 (H ₀ annehmen)	z-Wert 0,696 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen		
$\Gamma_{LZ1.1\ QK\ 1.1}$	$r_{LZ2.1\ QK\ 2.1}$ n = 53; r = .356**; Z ₁ = .371	$r_{LZ3.1\ QK\ 3.1}$ n = 46; r = .026; Z ₁ = .025
$\Gamma_{LZ1.2\ QK\ 1.2}$	$\Gamma_{LZ2.2\ QK\ 2.2}$ n = 31; r = .219; Z ₂ = .224	$r_{LZ3.2\ QK\ 3.2}$ n = 24; r = .140; Z ₂ = .141
z-Wert	z-Wert 0,620 (H ₀ annehmen)	z-Wert -0,435 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen		
$\Gamma_{LZ1.1\ QK\ 1.2}$	$\Gamma_{LZ2.1\ QK\ 2.2}$ n = 23; r = .517*; Z ₁ = .570	$r_{LZ3.1\ QK\ 3.2}$ n = 22; r = .120; Z ₁ = .121
$\Gamma_{QK\ 1.1LZ1.2}$	$\Gamma_{QK\ 2.1LZ2.2}$ n = 23; r = .260; Z ₂ = .266	$r_{QK\ 3.1LZ3.2}$ n = 20; r = -.100; Z ₂ = -.100
z-Wert	z-Wert 0,962 (H ₀ annehmen)	z-Wert 0,660 (H ₀ annehmen)

Tab. 5.1.6-35: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Qualität der Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Anzahl der beruflichen Kontakte (bK) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	bK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		

LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	bK Gruppe 3
-------------	-----------------------------	-------------

Tab. 5.1.6-36: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Anzahl der beruflichen Kontakte (bK) Profit-Bereich			
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten			
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$ -	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$ n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$ n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt	
$r_{bK 1.1 bK 1.2}$ -	$r_{bK 2.1 bK 2.2}$ n = 25; r = .733**; Z ₂ = .929	$r_{bK 3.1 bK 3.2}$ n = 3; r = .371; Z ₂ = entfällt	
z-Wert	z-Wert -0,069 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt	
Synchrone Korrelationen			
$r_{LZ1.1 bK 1.1}$ -	$r_{LZ2.1 bK 2.1}$ n = 54; r = -.191; Z ₁ = -.192	$r_{LZ3.1 bK 3.1}$ n = 20; r = -.063; Z ₁ = entfällt	
$r_{LZ1.2 bK 1.2}$ -	$r_{LZ2.2 bK 2.2}$ n = 34; r = -.298; Z ₂ = -.234	$r_{LZ3.2 bK 3.2}$ n = 4; r = .363; Z ₂ = entfällt	
z-Wert	z-Wert 0,184 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt	
Kreuzkorrelationen			
$r_{LZ1.1 bK 1.2}$ -	$r_{LZ2.1 bK 2.2}$ n = 25; r = -.322; Z ₁ = -.332	$r_{LZ3.1 bK 3.2}$ n = 3; r = -.943; Z ₁ = entfällt	
$r_{bK 1.1 LZ1.2}$ -	$r_{bK 2.1 LZ2.2}$ n = 24; r = -.045; Z ₂ = -.045	$r_{bK 3.1 LZ3.2}$ n = 3; r = .952; Z ₂ = entfällt	
z-Wert	z-Wert -0,941 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt	

Tab. 5.1.6-37: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Anzahl der privaten Kontakte (pK) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	pK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	pK Gruppe 3

Tab. 5.1.6-38: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Anzahl der privaten Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Anzahl der privaten Kontakte (pK) Profit-Bereich			
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten			
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$ -	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$ n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$ n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt	
$r_{pK 1.1 pK 1.2}$ -	$r_{pK 2.1 pK 2.2}$ n = 25; r = .708**; Z ₂ = .887	$r_{pK 3.1 pK 3.2}$ n = 3; r = .952; Z ₂ = entfällt	
z-Wert	z-Wert 0,069 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt	
Synchrone Korrelationen			
$r_{LZ1.1 pK 1.1}$ -	$r_{LZ2.1 pK 2.1}$ n = 54; r = .338*; Z ₁ = .354	$r_{LZ3.1 pK 3.1}$ n = 20; r = -.026; Z ₁ = entfällt	
$r_{LZ1.2 pK 1.2}$ -	$r_{LZ2.2 pK 2.2}$ n = 34; r = .140; Z ₂ = .141	$r_{LZ3.2 pK 3.2}$ n = 4; r = .156; Z ₂ = entfällt	
z-Wert	z-Wert 0,935 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt	
Kreuzkorrelationen			
$r_{LZ1.1 pK 1.2}$ -	$r_{LZ2.1 pK 2.2}$ n = 25; r = .171; Z ₁ = .172	$r_{LZ3.1 pK 3.2}$ n = 3; r = -.476; Z ₁ = entfällt	
$r_{pK 1.1 LZ1.2}$ -	$r_{pK 2.1 LZ2.2}$ n = 24; r = .191; Z ₂ = .192	$r_{pK 3.1 LZ3.2}$ n = 3; r = .986; Z ₂ = entfällt	
z-Wert	z-Wert -0,069 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt	

Tab. 5.1.6-39: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Anzahl der privaten Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Qualität der Kontakte (QK) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
LZ Gruppe 2	entfällt	QK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
LZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	QK Gruppe 3

Tab. 5.1.6-40: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Qualität der Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (LZ) & Qualität der Kontakte (QK) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{LZ1.1 LZ1.2}$	-	$r_{LZ2.1 LZ2.2}$	n = 24; r = .723**; Z ₁ = .908	$r_{LZ3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = -.346; Z ₁ = entfällt
$r_{QK 1.1 QK 1.2}$	-	$r_{QK 2.1 QK 2.2}$	n = 24; r = .667**; Z ₂ = .811	$r_{QK 3.1 QK 3.2}$	n = ; r = entfällt; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert	0,314 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{LZ1.1 QK 1.1}$	-	$r_{LZ2.1 QK 2.1}$	n = 53; r = .191; Z ₁ = .192	$r_{LZ3.1 QK 3.1}$	n = 20; r = .316; Z ₁ = entfällt
$r_{LZ1.2 QK 1.2}$	-	$r_{LZ2.2 QK 2.2}$	n = 34; r = .432*; Z ₂ = .460	$r_{LZ3.2 QK 3.2}$	n = 4; r = -.500; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert	-1,172 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{LZ1.1 QK 1.2}$	-	$r_{LZ2.1 QK 2.2}$	n = 25; r = .319; Z ₁ = .332	$r_{LZ3.1 QK 3.2}$	n = 3; r = .332; Z ₁ = .
$r_{QK 1.1 LZ1.2}$	-	$r_{QK 2.1 LZ2.2}$	n = 23; r = .576**; Z ₂ = .662	$r_{QK 3.1 LZ3.2}$	n = 3; r = entfällt; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert	-1,068 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.1.6-41: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Lebenszufriedenheit & Qualität der Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

5.2 Arbeitszufriedenheit

5.2.1 Auswahl

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Lernbereitschaft (LB) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	LB Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	LB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	LB Gruppe 3

Tab. 5.2.1-1: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Lernbereitschaft in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Lernbereitschaft (LB) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	n = 45; r = .409**; Z ₁ = .436	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .589**; Z ₁ = .678	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	n = 13; r = -.038; Z ₁ = -.040

$r_{LB1.1 LB1.2}$	$n = 43; r = .583^{**};$ $Z_2 = .670$	$r_{LB2.1 LB2.2}$	$n = 23; r = .353;$ $Z_2 = .371$	$r_{LB3.1 LB3.2}$	$n = 21; r = .362;$ $Z_2 = .377$
z-Wert	1,059 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,997 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,015 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 LB1.1}$	$n = 78; r = -.044;$ $Z_1 = -.045$	$r_{AZ2.1 LB2.1}$	$n = 54; r = .051;$ $Z_1 = .050$	$r_{AZ3.1 LB3.1}$	$n = 45; r = .058;$ $Z_1 = .060$
$r_{AZ1.2 LB1.2}$	$n = 58; r = .054;$ $Z_2 = .055$	$r_{AZ2.2 LB2.2}$	$n = 31; r = .085;$ $Z_2 = .085$	$r_{AZ3.2 LB3.2}$	$n = 13; r = .353;$ $Z_2 = .371$
z-Wert	-0,568 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,148 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,884 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 LB 1.2}$	$n = 40; r = .090;$ $Z_1 = .090$	$r_{AZ2.1 LB 2.2}$	$n = 23; r = .029;$ $Z_1 = .030$	$r_{AZ3.1 LB 3.2}$	$n = 21; r = .542^{*};$ $Z_1 = .604$
$r_{LB 1.1 AZ1.2}$	$n = 48; r = .124;$ $Z_2 = .126$	$r_{LB 2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = -.177;$ $Z_2 = -.177$	$r_{LB 3.1 AZ3.2}$	$n = 13; r = -.115;$ $Z_2 = -.116$
z-Wert	-0,163 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,669 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,823 (H_0 annehmen)

Tab. 5.2.1-2: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Lernbereitschaft in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Organisationstalent (OS) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	OS Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	OS Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	OS Gruppe 3

Tab. 5.2.1-3: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Organisationstalent in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Organisationstalent (OS) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 45; r = .409^{**};$ $Z_1 = .436$	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .589^{**};$ $Z_1 = .678$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 13; r = -.038;$ $Z_1 = -.040$
$r_{OS1.1 OS1.2}$	$n = 43; r = .550^{**};$ $Z_2 = .618$	$r_{OS2.1 OS2.2}$	$n = 23; r = .520^{*};$ $Z_2 = .576$	$r_{OS3.1 OS.2}$	$n = 21; r = .345;$ $Z_2 = .360$
z-Wert	-0,824 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,331 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,013 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 OS1.1}$	$n = 77; r = .006;$ $Z_1 = .005$	$r_{AZ2.1 OS2.1}$	$n = 54; r = .062;$ $Z_1 = .060$	$r_{AZ3.1 OS3.1}$	$n = 45; r = .070;$ $Z_1 = .070$
$r_{AZ1.2 OS1.2}$	$n = 58; r = .247;$ $Z_2 = .250$	$r_{AZ2.2 OS2.2}$	$n = 31; r = .050;$ $Z_2 = .050$	$r_{AZ3.2 OS3.2}$	$n = 13; r = .383;$ $Z_2 = .406$
z-Wert	-1,369 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,042 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,957 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 OS 1.2}$	$n = 40; r = .066;$ $Z_1 = .065$	$r_{AZ2.1 OS 2.2}$	$n = 23; r = .034;$ $Z_1 = .035$	$r_{AZ3.1 OS3.2}$	$n = 21; r = .110;$ $Z_1 = .110$
$r_{OS 1.1 AZ1.2}$	$n = 48; r = .181;$ $Z_2 = .182$	$r_{OS 2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .269;$ $Z_2 = .277$	$r_{OS 3.1 AZ3.2}$	$n = 13; r = .251;$ $Z_2 = .255$
z-Wert	-0,529 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,786 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,367 (H_0 annehmen)

Tab. 5.2.1-4: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Organisationstalent in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Flexibilität (F) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	F Gruppe 1

Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	F Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	F Gruppe 3

Tab. 5.2.1-5: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Flexibilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Flexibilität (F) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	n = 45; r = .409**; Z ₁ = .436	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .589**; Z ₁ = .678	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	n = 13; r = -.038; Z ₁ = -.040
$r_{F1.1 F1.2}$	n = 43; r = .647**; Z ₂ = .767	$r_{F2.1 F2.2}$	n = 23; r = .648**; Z ₂ = .775	$r_{F3.1 F3.2}$	n = 21; r = .480*; Z ₂ = .523
z-Wert	-1,498 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,315 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-1,425 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 F1.1}$	n = 78; r = -.174; Z ₁ = -.177	$r_{AZ2.1 F2.1}$	n = 54; r = .028; Z ₁ = .030	$r_{AZ3.1 F3.1}$	n = 46; r = .191; Z ₁ = .192
$r_{AZ1.2 F1.2}$	n = 58; r = .226; Z ₂ = .229	$r_{AZ2.2 F2.2}$	n = 31; r = .041; Z ₂ = .040	$r_{AZ3.2 F3.2}$	n = 13; r = .190; Z ₂ = .192
z-Wert	-2,309 (H ₀ ablehnen)	z-Wert	-0,042 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 F1.2}$	n = 40; r = .116; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 F2.2}$	n = 23; r = .197; Z ₁ = .198	$r_{AZ3.1 F3.2}$	n = 21; r = .348; Z ₁ = .365
$r_{F1.1 AZ1.2}$	n = 48; r = -.025; Z ₂ = entfällt	$r_{F2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = -.205; Z ₂ = -.208	$r_{F3.1 AZ3.2}$	n = 13; r = -.066; Z ₂ = -.065
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,318 (H ₀ annehmen)	z-Wert	1,089 (H ₀ annehmen)

Tab. 5.2.1-6: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Flexibilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Belastbarkeit (B) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	B Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	B Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	B Gruppe 3

Tab. 5.2.1-7: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Belastbarkeit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Belastbarkeit (B) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	n = 45; r = .409**; Z ₁ = .436	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .589**; Z ₁ = .678	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	n = 13; r = -.038; Z ₁ = -.040
$r_{B1.1 B1.2}$	n = 42; r = .650**; Z ₂ = .775	$r_{B2.1 B2.2}$	n = 23; r = .782**; Z ₂ = 1.045	$r_{B3.1 B3.2}$	n = 21; r = .548*; Z ₂ = .618
z-Wert	-1,513 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-1.192 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-1,666 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 B1.1}$	n = 78; r = .137; Z ₁ = .136	$r_{AZ2.1 B2.1}$	n = 54; r = .229; Z ₁ = .234	$r_{AZ3.1 B3.1}$	n = 46; r = .328*; Z ₁ = .343
$r_{AZ1.2 B1.2}$	n = 57; r = .337*; Z ₂ = .348	$r_{AZ2.2 B2.2}$	n = 31; r = .189; Z ₂ = .192	$r_{AZ3.2 B3.2}$	n = 13; r = .361; Z ₂ = .377
z-Wert	-1,184 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,177 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,098 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 B1.2}$	n = 39; r = .040; Z ₁ = .040	$r_{AZ2.1 B2.2}$	n = 23; r = .238; Z ₁ = .245	$r_{AZ3.1 B3.2}$	n = 21; r = .341; Z ₁ = .354
$r_{B1.1 AZ1.2}$	n = 48; r = .239; Z ₂ = .245	$r_{B2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .508**; Z ₂ = .563	$r_{B3.1 AZ3.2}$	n = 13; r = .233; Z ₂ = .239
z-Wert	0,915 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-1,033 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,291 (H ₀ annehmen)

Tab. 5.2.1-8: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Belastbarkeit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & interkulturelle Kompetenz (IK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	IK Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	IK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	IK Gruppe 3

Tab. 5.2.1-9: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & interkulturelle Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & interkulturelle Kompetenz (IK) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	n = 45; r = .409**; Z ₁ = .436	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .589**; Z ₁ = .678	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	n = 13; r = -.038; Z ₁ = -.040
$r_{IK1.1 IK1.2}$	n = 46; r = .768**; Z ₂ = 1.020	$r_{IK2.1 IK2.2}$	n = 23; r = .747**; Z ₂ = .962	$r_{IK3.1 IK3.2}$	n = 22; r = .664**; Z ₂ = .802
z-Wert	-2,691 (H ₀ ablehnen)	z-Wert	-0,922 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-2,154 (H ₀ ablehnen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 IK1.1}$	n = 80; r = -.045; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 IK2.1}$	n = 54; r = .078; Z ₁ = .080	$r_{AZ3.1 IK3.1}$	n = 48; r = .113; Z ₁ = entfällt
$r_{AZ1.2 IK1.2}$	n = 61; r = .159; Z ₂ = entfällt	$r_{AZ2.2 IK2.2}$	n = 31; r = -.154; Z ₂ = -.156	$r_{AZ3.2 IK3.2}$	n = 14; r = .527; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,996 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 IK1.2}$	n = 42; r = .039; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 IK2.2}$	n = 23; r = -.068; Z ₁ = -.070	$r_{AZ3.1 IK3.2}$	n = 22; r = .238; Z ₁ = entfällt
$r_{IK1.1 AZ1.2}$	n = 49; r = .185; Z ₂ = entfällt	$r_{IK2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .007; Z ₂ = .005	$r_{IK3.1 AZ3.2}$	n = 13; r = .347; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,224 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.1-10: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & interkulturelle Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen (SUG) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	SUG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	SUG Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	SUG Gruppe 3

Tab. 5.2.1-11: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen (SUG) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	n = 45; r = .409**; Z ₁ = .436	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .589**; Z ₁ = .678	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	n = 13; r = -.038; Z ₁ = -.040
$r_{SUG1.1 SUG1.2}$	n = 44; r = .401**; Z ₂ = .424	$r_{SUG2.1 SUG2.2}$	n = 23; r = .592**; Z ₂ = .678	$r_{SUG3.1 SUG3.2}$	n = 22; r = .446**; Z ₂ = .491
z-Wert	0,055 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-1,358 (H ₀ annehmen)

Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1\ SUG1.1}$	$n = 77; r = -.062;$ $Z_1 = -.060$	$r_{AZ2.1\ SUG2.1}$	$n = 54; r = .288*;$ $Z_1 = .299$	$r_{AZ3.1\ SUG3.1}$	$n = 47; r = .122;$ $Z_1 = .121$
$r_{AZ1.2\ SUG1.2}$	$n = 61; r = .239;$ $Z_2 = .245$	$r_{AZ2.2\ SUG2.2}$	$n = 31; r = .245;$ $Z_2 = .250$	$r_{AZ3.2\ SUG3.2}$	$n = 14; r = .718**;$ $Z_2 = .908$
z-Wert	-1,631 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,207 (H_0 annehmen)	z-Wert	-2.013 (H_0 ablehnen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1\ SUG1.2}$	$n = 42; r = .064;$ $Z_1 = .065$	$r_{AZ2.1\ SUG2.2}$	$n = 23; r = .220;$ $Z_1 = .224$	$r_{AZ3.1\ SUG3.2}$	$n = 22; r = .127;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{SUG1.1AZ1.2}$	$n = 47; r = .269;$ $Z_2 = .277$	$r_{SUG2.1AZ2.2}$	$n = 25; r = .287;$ $Z_2 = .293$	$r_{SUG3.1AZ3.2}$	$n = 13; r = .207;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	-0,959 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,224 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.1-12: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (LZ) & Engagement (EG) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	EG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	EG Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	EG Gruppe 3

Tab. 5.2.1-13: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Engagement in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (LZ) & Engagement (EG) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1\ AZ1.2}$	$n = 45; r = .409*;$ $Z_1 = .436$	$r_{AZ2.1\ AZ2.2}$	$n = 25; r = .598**;$ $Z_1 = .693$	$r_{AZ3.1\ AZ3.2}$	$n = 13; r = -.038;$ $Z_1 = -.040$
$r_{EG1.1\ EG1.2}$	$n = 41; r = .038;$ $Z_2 = .040$	$r_{EG2.1\ EG2.2}$	$n = 22; r = .379;$ $Z_2 = .400$	$r_{EG3.1\ EG3.2}$	$n = 21; r = .244;$ $Z_2 = .250$
z-Wert	1,692 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,936 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,749 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1\ EG1.1}$	$n = 77; r = .083;$ $Z_1 = .080$	$r_{AZ2.1\ EG2.1}$	$n = 54; r = -.153;$ $Z_1 = -.156$	$r_{AZ3.1\ EG3.1}$	$n = 13; r = -.010;$ $Z_1 = -.010$
$r_{AZ1.2\ EG1.2}$	$n = 57; r = -.016$ $Z_2 = -.015$	$r_{AZ2.2\ EG2.2}$	$n = 30; r = .071;$ $Z_2 = .070$	$r_{AZ3.2\ EG3.2}$	$n = 24; r = -.112;$ $Z_2 = -.110$
z-Wert	0,522 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,946 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,680 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1\ EG1.2}$	$n = 39; r = .010;$ $Z_1 = .010$	$r_{AZ2.1\ EG2.2}$	$n = 22; r = .213;$ $Z_1 = .218$	$r_{AZ3.1\ EG3.2}$	$n = 21; r = .118;$ $Z_1 = .121$
$r_{EG1.1AZ1.2}$	$n = 47; r = .024;$ $Z_2 = .025$	$r_{EG2.1AZ2.2}$	$n = 25; r = .063;$ $Z_2 = .065$	$r_{EG3.1AZ3.2}$	$n = 13; r = -.100;$ $Z_2 = -.100$
z-Wert	0,066 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,489 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,571 (H_0 annehmen)

Tab. 5.2.1-14: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Engagement in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (LZ) & Dominanz (D) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	Kann nicht berechnet werden	D Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	D Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		

Tab. 5.2.1-15: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Dominanz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

AZ Gruppe 3		entfällt	D Gruppe 3		
Arbeitszufriedenheit (LZ) & Dominanz (D) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	n = 45; r = .409*; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .598**; Z ₁ = .693	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	n = 13; r = -.038; Z ₁ = -.040
$r_{D1.1 D1.2}$	n = 42; r = .653**; Z ₂ = entfällt	$r_{D2.1 D2.2}$	n = 23; r = .754**; Z ₂ = .984	$r_{D3.1 D3.2}$	n = 21; r = .580**; Z ₂ = .662
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,921 (H ₀ annehmen)	z-Wert	1,607 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 D1.1}$	n = 78; r = .098; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 D2.1}$	n = 54; r = -.006; Z ₁ = -.005	$r_{AZ3.1 D3.1}$	n = 46; r = .017; Z ₁ = .015
$r_{AZ1.2 D1.2}$	n = 57; r = .082 Z ₂ = entfällt	$r_{AZ2.2 D2.2}$	n = 31; r = .305; Z ₂ = .315	$r_{AZ3.2 D3.2}$	n = 13; r = -.123; Z ₂ = .126
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,350 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,402 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 D1.2}$	n = 39; r = -.001; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 D2.2}$	n = 23; r = .381; Z ₁ = .400	$r_{AZ3.1 D3.2}$	n = 21; r = -.056; Z ₁ = -.055
$r_{D1.1 AZ1.2}$	n = 44; r = .293*; Z ₂ = entfällt	$r_{D2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .131; Z ₂ = .131	$r_{D3.1 AZ3.2}$	n = 13; r = -.518; Z ₂ = -.576
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,725 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-1,63 (H ₀ annehmen)

Tab. 5.2.1-16: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Dominanz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Lernbereitschaft (LB) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	LB Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	LB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	LB Gruppe 3

Tab. 5.2.1-17: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Lernbereitschaft in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Lernbereitschaft (LB) Profit-Bereich			
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten			
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	n = 4; r = .548; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .481*; Z ₁ = .523
$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	n = 3; r = .596; Z ₁ = entfällt	$r_{LB1.1 LB1.2}$	n = 3; r = -.756; Z ₂ = entfällt
$r_{LB2.1 LB2.2}$	n = 24; r = .500*; Z ₂ = .549	$r_{LB3.1 LB3.2}$	n = 3; r = .000; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,085 (H ₀ annehmen)
z-Wert	entfällt	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen			
$r_{AZ1.1 LB1.1}$	n = 16; r = .179; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 LB2.1}$	n = 53; r = .173; Z ₁ = .172
$r_{AZ3.1 LB3.1}$	n = 20; r = -.397; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ1.2 LB1.2}$	n = 7; r = .008; Z ₂ = entfällt
$r_{AZ2.2 LB2.2}$	n = 24; r = .230; Z ₂ = .234	$r_{AZ3.2 LB3.2}$	n = 4; r = .000; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,238 (H ₀ annehmen)
z-Wert	entfällt	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen			
$r_{AZ1.1 LB1.2}$	n = 3; r = -.938; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 LB2.2}$	n = 24; r = -.055; Z ₁ = -.055
$r_{AZ3.1 LB3.2}$	n = 3; r = .803; Z ₁ = entfällt		

$r_{LB\ 1.1AZ1.2}$	$n = 4; r = -.093;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LB\ 2.1AZ2.2}$	$n = 25; r = .075;$ $Z_2 = .075$	$r_{LB\ 3.1AZ3.2}$	$n = 3; r = -1.000^{**};$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,426 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.1-18: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Lernbereitschaft in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & soziale Kompetenz (SK) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1\ AZ1.2}$	$n = 4; r = .548;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1\ AZ2.2}$	$n = 25; r = .481^{*};$ $Z_1 = .523$	$r_{AZ3.1\ AZ3.2}$	$n = 3; r = .596;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{SK1.1\ SK1.2}$	$n = 3; r = .500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{SK2.1\ SK2.2}$	$n = 24; r = .609^{**};$ $Z_2 = .709$	$r_{SK3.1\ SK3.2}$	$n = 3; r = .866;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,610 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1\ SK1.1}$	$n = 15; r = .636^{*};$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1\ SK1.1}$	$n = 53; r = .229;$ $Z_1 = .234$	$r_{AZ3.1\ SK3.1}$	$n = 20; r = .066;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AZ1.2\ SK1.2}$	$n = 7; r = .392;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.2\ SK2.2}$	$n = 34; r = .151;$ $Z_2 = .151$	$r_{AZ3.2\ SK3.2}$	$n = 4; r = .000;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,363 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1\ SK1.2}$	$n = 3; r = .773;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1\ SK2.2}$	$n = 24; r = .149;$ $Z_1 = .151$	$r_{AZ3.1\ SK3.2}$	$n = 3; r = .803;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{SK1.1\ AZ1.2}$	$n = 4; r = .408;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{SK2.1\ AZ2.2}$	$n = 25; r = .299;$ $Z_2 = .310$	$r_{SK3.1\ AZ3.2}$	$n = 3; r = -.500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,521 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.1-19: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & sozialer Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & soziale Kompetenz (SK) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	SK Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	SK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	SK Gruppe 3

Tab. 5.2.1-20: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & soziale Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & emotionale Stabilität (ES) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	ES Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	ES Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	ES Gruppe 3

Tab. 5.2.1-21: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & emotionale Stabilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & emotionale Stabilität (ES) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2

Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 4; r = .548;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .481*;$ $Z_1 = .523$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 3; r = .596;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{ES1.1 ES1.2}$	$n = 3; r = .982;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{ES2.1 ES2.2}$	$n = 23; r = .707**;$ $Z_2 = .877$	$r_{ES3.1 ES.2}$	$n = 3; r = -.866;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,146 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 ES1.1}$	$n = 15; r = .006;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 ES2.1}$	$n = 52; r = .231;$ $Z_1 = .234$	$r_{AZ3.1 ES3.1}$	$n = 20; r = -.178;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AZ1.2 ES1.2}$	$n = 7; r = .074;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.2 ES2.2}$	$n = 34; r = .101;$ $Z_2 = .100$	$r_{AZ3.2 ES3.2}$	$n = 4; r = .000;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,584 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 ES 1.2}$	$n = 3; r = .773;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 ES 2.2}$	$n = 24; r = .471;$ $Z_1 = .510$	$r_{AZ3.1 ES3.2}$	$n = 3; r = .803;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{ES 1.1AZ1.2}$	$n = 4; r = -.195;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{ES2.1AZ2.2}$	$n = 24; r = .099;$ $Z_2 = .100$	$r_{ES3.1AZ3.2}$	$n = 3; r = .500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,329 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.1-22: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & emotionale Stabilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit (VES) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	VES Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	VES Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	VES Gruppe 3

Tab. 5.2.1-23: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit (VES) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 4; r = .548;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .481*;$ $Z_1 = .523$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 3; r = .596;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{VES1.1 VES1.2}$	$n = 3; r = -.500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{VES2.1V ES2.2}$	$n = 24; r = .673**;$ $Z_2 = .811$	$r_{VES3.1 VES.2}$	$n = 3; r = .945;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,944 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 VES1.1}$	$n = 15; r = -.077;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 VES2.1}$	$n = 53; r = .010;$ $Z_1 = .010$	$r_{AZ3.1 VES3.1}$	$n = 20; r = .194;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AZ1.2V ES1.2}$	$n = 7; r = .186;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.2 VES2.2}$	$n = 34; r = .160;$ $Z_2 = .161$	$r_{AZ3.2 VES3.2}$	$n = 4; r = -.632;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,661 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 VES 1.2}$	$n = 3; r = .773;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 VES 2.2}$	$n = 24; r = -.047;$ $Z_1 = .050$	$r_{AZ3.1 VES3.2}$	$n = 3; r = .217;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{VES 1.1AZ1.2}$	$n = 4; r = -.408;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{VES2.1AZ2.2}$	$n = 25; r = .120;$ $Z_2 = .121$	$r_{VES3.1AZ3.2}$	$n = 3; r = -.866;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,551 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.1-24: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Organisationstalent (OS) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	OS Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	OS Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	OS Gruppe 3

Tab. 5.2.1-25: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Organisationstalent in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Organisationstalent (OS) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 4; r = .548;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .481^*;$ $Z_1 = .523$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 3; r = .596;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{OS1.1 OS1.2}$	$n = 3; r = .891;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{OS2.1 OS2.2}$	$n = 23; r = .579^{**};$ $Z_2 = .662$	$r_{OS3.1 OS3.2}$	$n = 3; r = .945;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,450 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 OS1.1}$	$n = 16; r = .304;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 OS2.1}$	$n = 52; r = .060;$ $Z_1 = .060$	$r_{AZ3.1 OS3.1}$	$n = 20; r = .015;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AZ1.2 OS1.2}$	$n = 7; r = .198;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.2 OS2.2}$	$n = 34; r = .063;$ $Z_2 = .060$	$r_{AZ3.2 OS3.2}$	$n = 4; r = -.816;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,000 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 OS1.2}$	$n = 3; r = .079;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 OS2.2}$	$n = 24; r = .201;$ $Z_1 = .203$	$r_{AZ3.1 OS3.2}$	$n = 3; r = -.115;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{OS1.1 AZ1.2}$	$n = 4; r = -.042;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{OS2.1 AZ2.2}$	$n = 24; r = .031;$ $Z_2 = .030$	$r_{OS3.1 AZ3.2}$	$n = 3; r = -.982;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,561 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.1-26: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Organisationstalent in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Flexibilität (F) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	F Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	F Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	F Gruppe 3

Tab. 5.2.1-27: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Flexibilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Flexibilität (F) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 4; r = .548;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .481^*;$ $Z_1 = .523$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 3; r = .596;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{F1.1 F1.2}$	$n = 3; r = .866;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{F2.1 F2.2}$	$n = 23; r = .483^*;$ $Z_2 = .523$	$r_{F3.1 F3.2}$	$n = 3; r = -.655;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,000 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					

$r_{AZ1.1 F1.1}$	$n = 16; r = .016;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 F2.1}$	$n = 53; r = -.110;$ $Z_1 = -.110$	$r_{AZ3.1 F3.1}$	$n = 20; r = .097;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AZ1.2 F1.2}$	$n = 7; r = -.005;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.2 F2.2}$	$n = 24; r = .233;$ $Z_2 = .234$	$r_{AZ3.2 F3.2}$	$n = 4; r = .184;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,323 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 F 1.2}$	$n = 3; r = .523;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 F 2.2}$	$n = 24; r = .281;$ $Z_1 = .288$	$r_{AZ3.1 F3.2}$	$n = 3; r = .115;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{F 1.1AZ1.2}$	$n = 4; r = .840;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{F2.1AZ2.2}$	$n = 24; r = .163;$ $Z_2 = .161$	$r_{F3.1AZ3.2}$	$n = 3; r = -.189;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,412 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.1-28: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Flexibilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Belastbarkeit (B) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	B Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	B Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	B Gruppe 3

Tab. 5.2.1-29: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Belastbarkeit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Belastbarkeit (B) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 4; r = .548;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .481*;$ $Z_1 = .523$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 3; r = .596;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{B1.1 B1.2}$	$n = 3; r = .786;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{B2.1 B2.2}$	$n = 23; r = .774**;$ $Z_2 = 1.020$	$r_{B3.1 B3.2}$	$n = 3; r = .976;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,609 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 B1.1}$	$n = 16; r = -.072;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 B2.1}$	$n = 53; r = .061;$ $Z_1 = .060$	$r_{AZ3.1 B3.1}$	$n = 20; r = .318;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AZ1.2 B1.2}$	$n = 7; r = -.090;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.2 B2.2}$	$n = 34; r = .161;$ $Z_2 = .161$	$r_{AZ3.2 B3.2}$	$n = 4; r = -.736;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,442 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 B 1.2}$	$n = 3; r = .482;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 B 2.2}$	$n = 24; r = .128;$ $Z_1 = .131$	$r_{AZ3.1 B3.2}$	$n = 3; r = .075;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{B 1.1AZ1.2}$	$n = 4; r = -.389;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{B2.1AZ2.2}$	$n = 24; r = -.084;$ $Z_2 = -.080$	$r_{B3.1AZ3.2}$	$n = 3; r = -.596;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,684 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.1-30: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Belastbarkeit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & interkulturelle Kompetenz (IK) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	IK Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	IK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	IK Gruppe 3

Tab. 5.2.1-31: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & interkulturelle Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & interkulturelle Kompetenz (IK) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	n = 4; r = .548; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .481*; Z ₁ = .523	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	n = 3; r = .596; Z ₁ = entfällt
$r_{IK1.1 IK1.2}$	n = 3; r = .916; Z ₂ = entfällt	$r_{IK2.1 IK2.2}$	n = 25; r = .672**; Z ₂ = .811	$r_{IK3.1 IK3.2}$	n = 3; r = .893; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,955 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 IK1.1}$	n = 16; r = -.071; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 IK2.1}$	n = 54; r = -.010; Z ₁ = -.010	$r_{AZ3.1 IK3.1}$	n = 21; r = .209; Z ₁ = entfällt
$r_{AZ1.2 IK1.2}$	n = 6; r = .170; Z ₂ = entfällt	$r_{AZ2.2 IK2.2}$	n = 35; r = -.066; Z ₂ = -.070	$r_{AZ3.2 IK3.2}$	n = 4; r = -.919; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,266 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 IK 1.2}$	n = 3; r = .246; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 IK 2.2}$	n = 25; r = -.160; Z ₁ = -.161	$r_{AZ3.1 IK3.2}$	n = 3; r = -.245; Z ₁ = entfällt
$r_{IK 1.1 AZ1.2}$	n = 4; r = .944; Z ₂ = entfällt	$r_{IK2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .039; Z ₂ = .040	$r_{IK3.1 AZ3.2}$	n = 3; r = -.655; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,663 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.1-32: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & interkulturelle Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen (SUG) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	SUG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	SUG Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	SUG Gruppe 3

Tab. 5.2.1-33: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen (SUG) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	n = 4; r = .548; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .481*; Z ₁ = .523	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	n = 3; r = .596; Z ₁ = entfällt
$r_{SUG1.1 SUG1.2}$	n = 3; r = .803; Z ₂ = entfällt	$r_{SUG2.1 SUG2.2}$	n = 25; r = .614**; Z ₂ = .709	$r_{SUG3.1 SUG3.2}$	n = 3; r = .993; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,617 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 SUG1.1}$	n = 16; r = .125; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 SUG2.1}$	n = 54; r = .107; Z ₁ = .110	$r_{AZ3.1 SUG3.1}$	n = 20; r = .233; Z ₁ = entfällt
$r_{AZ1.2 SUG1.2}$	n = 7; r = .688; Z ₂ = entfällt	$r_{AZ2.2 SUG2.2}$	n = 35; r = -.027; Z ₂ = -.030	$r_{AZ3.2 SUG3.2}$	n = 4; r = -.945; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,621 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 SUG 1.2}$	n = 3; r = .243; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 SUG 2.2}$	n = 25; r = .229; Z ₁ = .234	$r_{AZ3.1 SUG3.2}$	n = 3; r = -.500; Z ₁ = entfällt

$r_{\text{SUG 1.1AZ1.2}}$	$n = 4; r = -.142;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{\text{SUG2.1AZ2.2}}$	$n = 25; r = .306;$ $Z_2 = .321$	$r_{\text{SUG3.1AZ3.2}}$	$n = 3; r = -1.000^{**};$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,289 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.1-34: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

5.2.2 Vorbereitung und Betreuung

Sind Expatriates, die an einem Sprachkurs teilgenommen haben, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die nicht an einem Sprachkurs teilgenommen haben?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,241)	- (Sig. 0,427)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 61; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,85;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,367$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 22; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,79;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,332$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 14; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,70;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,440$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 2; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,86;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,964$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,395)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 39; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,56;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,610$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 11; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,50;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,643$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 4; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,45;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,276$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,000)	- (Sig. 0,479)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 38; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,56;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,437$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 19; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,95;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,328$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 39; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,63;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,380$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 18; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,64;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,350$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,370)	- (Sig. 0,051)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 14; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,63;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,366$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 11; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,69;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,531$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 16; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,58;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,418$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 9; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,82;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,285$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,440)	- (Sig. 0,213)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 41; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,66;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,463$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 10; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,63;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,556$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 15; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,63;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,305$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 8; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,76;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,376$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,137)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 11; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,89;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,317$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 2; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,14;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,193$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 0$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 3; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,82;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,182$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,107)	- (Sig. 0,211)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 145; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,69;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,429$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 51; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,77;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,385$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 68; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,63;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,351$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 28; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,70;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,395$

Tab. 5.2.2-1: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die einen Sprachkurs absolviert haben vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die keinen Sprachkurs gemacht haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die keinen Sprachkurs gemacht haben, diesen aber vermissten, mit der Arbeit unzufriedener als Expatriates, denen der Sprachkurs nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 19$; $M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,76$; $SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,300$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 3,50$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2$; $M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,86$; $SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,964$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 11$; $M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,50$; $SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,643$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 18$; $M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,97$; $SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,332$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 17$; $M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,62$; $SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,354$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 2,91$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 11$; $M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,69$; $SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,531$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 8$; $M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,79$; $SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,296$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 3,00$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 8$; $M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,73$; $SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,558$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 7$; $M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,73$; $SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,393$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 1$; $M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,00$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2$; $M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,73$; $SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,129$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 45$; $M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,77$; $SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,388$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 3,50$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 26$; $M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,68$; $SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,403$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 2,95$

Tab. 5.2.2-2: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen ein Sprachkurs gefehlt hat vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen der Sprachkurs nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die an einem Sprachkurs teilgenommen haben und den Sprachkurs als hilfreich bezeichnen, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die nicht an einem Sprachkurs teilgenommen haben und ihn außerdem vermisst haben?

	Non-Profit	Profit
--	------------	--------

Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,392)	- (Sig. 0,424)
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 57; M _{Sprachkurs hilfreich} = 4,84; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,341 n _{Sprachkurs vermisst} = 9; M _{Sprachkurs vermisst} = 2,77; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,381	n _{Sprachkurs hilfreich} = 13; M _{Sprachkurs hilfreich} = 2,70; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,457 n _{Sprachkurs vermisst} = 2; M _{Sprachkurs vermisst} = 2,86; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,964
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,480)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 37; M _{Sprachkurs hilfreich} = 2,66; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,570 n _{Sprachkurs vermisst} = 4; M _{Sprachkurs vermisst} = 2,25; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,536	n _{Sprachkurs hilfreich} = 3; M _{Sprachkurs hilfreich} = 2,48; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,332 n _{Sprachkurs vermisst} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,057)	- (Sig. 0,355)
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 34; M _{Sprachkurs hilfreich} = 2,56; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,451 n _{Sprachkurs vermisst} = 15; M _{Sprachkurs vermisst} = 2,87; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,288	n _{Sprachkurs hilfreich} = 34; M _{Sprachkurs hilfreich} = 2,66; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,353 n _{Sprachkurs vermisst} = 17; M _{Sprachkurs vermisst} = 2,62; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,354
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,391)	- (Sig. 0,125)
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 16; M _{Sprachkurs hilfreich} = 2,53; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,454 n _{Sprachkurs vermisst} = 4; M _{Sprachkurs vermisst} = 2,80; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,300	n _{Sprachkurs hilfreich} = 15; M _{Sprachkurs hilfreich} = 2,62; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,390 n _{Sprachkurs vermisst} = 8; M _{Sprachkurs vermisst} = 2,79; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,296
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,155)	- (Sig. 0,336)
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 43; M _{Sprachkurs hilfreich} = 2,65; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,480 n _{Sprachkurs vermisst} = 6; M _{Sprachkurs vermisst} = 2,52; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,429	n _{Sprachkurs hilfreich} = 14; M _{Sprachkurs hilfreich} = 2,65; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,307 n _{Sprachkurs vermisst} = 7; M _{Sprachkurs vermisst} = 2,73; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,393
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,310)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 12; M _{Sprachkurs hilfreich} = 2,90; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,304 n _{Sprachkurs vermisst} = 1; M _{Sprachkurs vermisst} = 3,27	n _{Sprachkurs hilfreich} = 0 n _{Sprachkurs vermisst} = 2; M _{Sprachkurs vermisst} = 3,73; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,129
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,478)	- (Sig. 0,414)
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 138; M _{Sprachkurs hilfreich} = 2,69; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,421 n _{Sprachkurs vermisst} = 30; M _{Sprachkurs vermisst} = 2,74; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,339	n _{Sprachkurs hilfreich} = 61; M _{Sprachkurs hilfreich} = 2,66; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,335 n _{Sprachkurs vermisst} = 26; M _{Sprachkurs vermisst} = 2,68; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,403

Tab. 5.2.2-3: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die ihren Sprachkurs als hilfreich bezeichnen vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die einen Sprachkurs vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die an einem interkulturellen Training teilgenommen haben, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die nicht an einem interkulturellen Training teilgenommen haben?		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,492)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training} = 72; M _{Training} = 2,83; SD _{Training} = 0,353 n _{kein Training} = 11; M _{kein Training} = 2,84; SD _{kein Training} = 0,406	n _{Training} = 16; M _{Training} = 2,72; SD _{Training} = 0,482 n _{kein Training} = 0

Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,139)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 45; M_{\text{Training}} = 2,57;$ $SD_{\text{Training}} = 0,622$ $n_{\text{kein Training}} = 5; M_{\text{kein Training}} = 2,29;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,473$	$n_{\text{Training}} = 4; M_{\text{Training}} = 2,45; SD_{\text{Training}} = 0,276$ $n_{\text{kein Training}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,002)	- (Sig. 0,148)
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 39; M_{\text{Training}} = 2,60;$ $SD_{\text{Training}} = 0,473$ $n_{\text{kein Training}} = 18; M_{\text{kein Training}} = 2,90;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,276$	$n_{\text{Training}} = 54; M_{\text{Training}} = 2,62;$ $SD_{\text{Training}} = 0,373$ $n_{\text{kein Training}} = 3; M_{\text{kein Training}} = 2,82;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,241$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,075)	- (Sig. 0,354)
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 20; M_{\text{Training}} = 2,60;$ $SD_{\text{Training}} = 0,449$ $n_{\text{kein Training}} = 5; M_{\text{kein Training}} = 2,89;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,330$	$n_{\text{Training}} = 22; M_{\text{Training}} = 2,65;$ $SD_{\text{Training}} = 0,405$ $n_{\text{kein Training}} = 3; M_{\text{kein Training}} = 2,73;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,273$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,394)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 45; M_{\text{Training}} = 2,65;$ $SD_{\text{Training}} = 0,473$ $n_{\text{kein Training}} = 6; M_{\text{kein Training}} = 2,71;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,550$	$n_{\text{Training}} = 23; M_{\text{Training}} = 2,68;$ $SD_{\text{Training}} = 0,329$ $n_{\text{kein Training}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 12; M_{\text{Training}} = 2,90;$ $SD_{\text{Training}} = 0,304$ $n_{\text{kein Training}} = 1; M_{\text{kein Training}} = 3,27$	$n_{\text{Training}} = 3; M_{\text{Training}} = 2,82; SD_{\text{Training}} = 0,182$ $n_{\text{kein Training}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,027)	- (Sig. 0,237)
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 161; M_{\text{Training}} = 2,69;$ $SD_{\text{Training}} = 0,427$ $n_{\text{kein Training}} = 35; M_{\text{kein Training}} = 2,82;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,359$	$n_{\text{Training}} = 93; M_{\text{Training}} = 2,65;$ $SD_{\text{Training}} = 0,367$ $n_{\text{kein Training}} = 3; M_{\text{kein Training}} = 2,77;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,241$

Tab. 5.2.2-4: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die ein interkulturelles Training absolviert haben vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die kein interkulturelles Training gemacht haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die kein interkulturelles Training gemacht haben, dieses aber vermissten, mit der Arbeit unzufriedener als Expatriates, denen das interkulturelle Training nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,241)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 9; M_{\text{Training vermisst}} = 2,77; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,381$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 2; M_{\text{Training überflüssig}} = 3,14; SD_{\text{Training überflüssig}} = 0,511$	$n_{\text{Training vermisst}} = 0;$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 4; M_{\text{Training vermisst}} = 2,25; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,536$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 1; M_{\text{Training überflüssig}} = 2,45$	$n_{\text{Training vermisst}} = 0;$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 15; M_{\text{Training vermisst}} = 2,87; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,288$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 1; M_{\text{Training überflüssig}} = 3,18$	$n_{\text{Training vermisst}} = 3; M_{\text{Training vermisst}} = 2,82; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,241$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 4; M_{\text{Training vermisst}} = 2,80; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,300$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Training vermisst}} = 3; M_{\text{Training vermisst}} = 2,73; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,273$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 6; M_{\text{Training vermisst}} = 2,52; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,429$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Training vermisst}} = 0;$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 1; M_{\text{Training vermisst}} = 3,27$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Training vermisst}} = 0;$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,150)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 30; M_{\text{Training vermisst}} = 2,74; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,339$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 3; M_{\text{Training überflüssig}} = 3,10; SD_{\text{Training überflüssig}} = 0,448$	$n_{\text{Training vermisst}} = 3; M_{\text{Training vermisst}} = 2,77; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,241$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$

Tab. 5.2.2-5: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen ein interkulturelles Training gefehlt hat vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen das Training nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die an einem interkulturellen Training teilgenommen haben und es als hilfreich bezeichnen, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die nicht an einem interkulturellen Training teilgenommen haben und es außerdem vermisst haben?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,301)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training hilfreich}} = 57; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,84; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,341$ $n_{\text{Training vermisst}} = 9; M_{\text{Training vermisst}} = 2,77; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,381$	$n_{\text{Training hilfreich}} = 11; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,79; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,426$ $n_{\text{Training vermisst}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,117)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training hilfreich}} = 37; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,66; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,570$ $n_{\text{Training vermisst}} = 4; M_{\text{Training vermisst}} = 2,25; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,536$	$n_{\text{Training hilfreich}} = 2; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,66; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,090$ $n_{\text{Training vermisst}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,004)	✓(!) (Sig. 0,163)
	n, M, SD	$n_{\text{Training hilfreich}} = 34; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,56; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,451$ $n_{\text{Training vermisst}} = 15; M_{\text{Training vermisst}} = 2,87; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,288$	$n_{\text{Training hilfreich}} = 48; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,63; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,342$ $n_{\text{Training vermisst}} = 3; M_{\text{Training vermisst}} = 2,82; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,241$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,097)	- (Sig. 0,349)

	n, M, SD	$n_{\text{Training hilfreich}} = 16; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,53; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,454$ $n_{\text{Training vermisst}} = 4; M_{\text{Training vermisst}} = 2,80; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,300$	$n_{\text{Training hilfreich}} = 18; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,65; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,417$ $n_{\text{Training vermisst}} = 3; M_{\text{Training vermisst}} = 2,73; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,273$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,249)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training hilfreich}} = 43; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,65; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,480$ $n_{\text{Training vermisst}} = 6; M_{\text{Training vermisst}} = 2,52; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,429$	$n_{\text{Training hilfreich}} = 19; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,73; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,294$ $n_{\text{Training vermisst}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training hilfreich}} = 12; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,90; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,304$ $n_{\text{Training vermisst}} = 1; M_{\text{Training vermisst}} = 3,27$	$n_{\text{Training hilfreich}} = 3; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,82; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,182$ $n_{\text{Training vermisst}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,211)	- (Sig. 0,292)
	n, M, SD	$n_{\text{Training hilfreich}} = 138; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,69; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,421$ $n_{\text{Training vermisst}} = 30; M_{\text{Training vermisst}} = 2,74; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,339$	$n_{\text{Training hilfreich}} = 78; M_{\text{Training hilfreich}} = 2,68; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,330$ $n_{\text{Training vermisst}} = 3; M_{\text{Training vermisst}} = 2,77; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,241$

Tab. 5.2.2-6: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die ihr interkulturelles Training hilfreich bewerteten vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die ein interkulturelles Training vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die an einem Look&See Trip teilgenommen haben, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die keinen Look&See Trip hatten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,227)	- (Sig. 0,337)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 16; M_{\text{Look\&See}} = 2,90; SD_{\text{Look\&See}} = 0,376$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 67; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,82; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,354$	$n_{\text{Look\&See}} = 14; M_{\text{Look\&See}} = 2,75; SD_{\text{Look\&See}} = 0,492$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 2; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,55; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,514$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,165)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 13; M_{\text{Look\&See}} = 2,70; SD_{\text{Look\&See}} = 0,663$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 37; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,49; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,592$	$n_{\text{Look\&See}} = 4; M_{\text{Look\&See}} = 2,45; SD_{\text{Look\&See}} = 0,276$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,454)	- (Sig. 0,052)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 9; M_{\text{Look\&See}} = 2,71; SD_{\text{Look\&See}} = 0,531$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 48; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,69; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,429$	$n_{\text{Look\&See}} = 48; M_{\text{Look\&See}} = 2,61; SD_{\text{Look\&See}} = 0,389$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 9; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,76; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,192$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,397)	- (Sig. 0,279)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 2; M_{\text{Look\&See}} = 2,55; SD_{\text{Look\&See}} = 0,514$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 23; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,67; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,442$	$n_{\text{Look\&See}} = 19; M_{\text{Look\&See}} = 2,64; SD_{\text{Look\&See}} = 0,424$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 6; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,73; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,260$

Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,378)	- (Sig. 0,386)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 15; M_{\text{Look\&See}} = 2,62;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,487$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 36; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,67;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,479$	$n_{\text{Look\&See}} = 19; M_{\text{Look\&See}} = 2,67;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,328$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 4; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,73;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,378$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,303)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 3; M_{\text{Look\&See}} = 2,87;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,197$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 10; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,95;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,341$	$n_{\text{Look\&See}} = 2; M_{\text{Look\&See}} = 2,91;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,129$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 1; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,64$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,492)	- (Sig. 0,248)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 44; M_{\text{Look\&See}} = 2,71;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,472$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 152; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,71;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,403$	$n_{\text{Look\&See}} = 81; M_{\text{Look\&See}} = 2,65;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,380$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 15; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,70;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,267$

Tab. 5.2.2-7: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die einen Look&See Trip gemacht haben vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die keinen Look&See Trip gemacht haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die keinen Look&See Trip gemacht haben, diesen aber vermissten, mit der Arbeit unzufriedener als Expatriates, denen der Look&See Trip nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,173)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 21; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,77; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,336$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 22; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2,86; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,277$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 1; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,18$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,498)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 13; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,52; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,685$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 12; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2,52; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,584$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 0$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,101)	✓ (Sig. 0,023)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 20; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,57; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,366$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 18; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2,77; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,534$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 7; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,71; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,199$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2,90; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,006$
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,026)	✓ (Sig. 0,225)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 7; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,39; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,451$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 12; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2,83; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,385$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 4; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,67; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,289$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2,85; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,212$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,350)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 15; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,60; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,475$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 16; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2,67; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,478$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 3; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,91; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,157$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,023)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 4; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,20; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,261$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 6; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2,78; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,288$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 1; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,64$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,120)	- (Sig. 0,139)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 56; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,65; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,376$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 57; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2,73; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,397$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 11; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,70; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,250$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2; M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2,88; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,109$

Tab. 5.2.2-8: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen ein Look&See Trip gefehlt hat vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen der Look&See Trip nicht gefehlt hat
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die an einem Look&See Trip teilgenommen haben und ihn als hilfreich bezeichnen, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die keinen Look&See Trip hatten und ihn außerdem vermisst haben?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,203)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 9; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,90; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,398$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 21; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,77; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,336$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 11; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,69; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,492$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 1; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,18$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,194)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 8; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,75; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,532$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 13; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,52; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,685$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,48; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,332$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,005)	- (Sig. 0,272)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 7; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,95; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,259$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 20; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,57; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,366$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 44; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,66; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,359$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 7; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,71; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,199$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,392)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 1; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,91$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 7; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,39; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,451$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 17; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,72; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,378$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 4; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,67; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,289$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,391)	- (Sig. 0,051)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 11; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,66; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,556$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 15; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,60; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,475$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 18; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,67; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,336$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 3; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,91; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,157$

Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,054)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,87; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,197$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 4; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,20; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,261$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,91; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,129$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 1; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,64$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,052)	- (Sig. 0,378)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 30; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,80; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,432$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 56; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,65; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,376$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 73; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,67; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,350$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 11; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,70; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,250$

Tab. 5.2.2-9: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die ihren Look&See Trip als hilfreich bezeichnen vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die einen Look&See Trip vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Übernahme der beruflichen Aufgabe erfahren haben, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die keine Vorbereitung auf die Aufgabe erhalten haben?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,303)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 67; M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,84; SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,351$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 16; M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,79; SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,392$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 15; M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,72; SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,499$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 1; M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,73$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,293)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 39; M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,57; SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,615$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 11; M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,45; SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,617$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 4; M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,45; SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,276$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,120)	- (Sig. 0,439)
	n, M, SD	$N_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 36; M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,64; SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,439$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 21; M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,78; SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,442$	$N_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 35; M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,64; SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,356$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 22; M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,62; SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,394$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,356)	- (Sig. 0,148)
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 15; M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,69; SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,407$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 10; M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,62; SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,498$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 12; M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,75; SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,402$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 13; M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,58; SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,371$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,436)	- (Sig. 0,274)

	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 27$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,64$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,466$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 24$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,67$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,499$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 19$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,70$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,328$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 4$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,57$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,360$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,482)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 4$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,92$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,527$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 9$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,93$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,196$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,91$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,129$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 1$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,64$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,455)	- (Sig. 0,122)
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 133$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,71$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,414$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 63$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,71$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,432$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 69$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2,68$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,365$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 27$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,58$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,358$

Tab. 5.2.2-10: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die auf die Übernahme der Aufgabe vorbereitet wurden vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die nicht vorbereitet wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht auf ihre Aufgabe vorbereitet wurden, dies aber vermissten, mit der Arbeit unzufriedener als Expatriates, denen die Vorbereitung nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,480)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 8$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 2,70$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,385$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 4$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2,71$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,448$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,302)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 5$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 2,35$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,635$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 3$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2,10$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,624$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,128)	- (Sig. 0,307)
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 12$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 2,70$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,486$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 6$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2,96$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,407$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 18$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 2,60$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,428$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2,73$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,257$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,355)	- (Sig. 0,385)

	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 5$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 2,60$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,661$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 4$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2,73$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,324$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 10$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 2,62$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,330$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2,73$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,386$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,110)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 11$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 2,82$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,488$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 11$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2,54$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,519$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 1$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 2,73$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,221)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 3$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 3,02$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,248$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 5$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2,87$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,189$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 1$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 2,64$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,158)	- (Sig. 0,317)
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 31$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 2,73$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,426$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 22$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2,60$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,472$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 19$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 2,58$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,390$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2,73$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,321$

Tab. 5.2.2-11: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen eine Vorbereitung auf die Übernahme der Aufgabe gefehlt hat vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Übernahme der beruflichen Aufgabe erfahren haben und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die keine Vorbereitung auf die Aufgabe erhalten haben und diese außerdem vermisst haben?

	Non-Profit	Profit
	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,264)
	n, M, SD	$n_{\text{Aufgabe hilfreich}} = 47$; $M_{\text{Aufgabe hilfreich}} = 2,79$; $SD_{\text{Aufgabe hilfreich}} = 0,351$ $n_{\text{Aufgabe vermisst}} = 8$; $M_{\text{Aufgabe vermisst}} = 2,70$; $SD_{\text{Aufgabe vermisst}} = 0,385$
	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,198)
	n, M, SD	$n_{\text{Aufgabe hilfreich}} = 10$; $M_{\text{Aufgabe hilfreich}} = 2,80$; $SD_{\text{Aufgabe hilfreich}} = 0,519$ $n_{\text{Aufgabe vermisst}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,452)
	n, M, SD	$n_{\text{Aufgabe hilfreich}} = 25$; $M_{\text{Aufgabe hilfreich}} = 2,64$; $SD_{\text{Aufgabe hilfreich}} = 0,552$ $n_{\text{Aufgabe vermisst}} = 5$; $M_{\text{Aufgabe vermisst}} = 2,35$; $SD_{\text{Aufgabe vermisst}} = 0,635$
	Ergebnis	- (Sig. 0,082)

	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 30; M _{Aufgabe hilfreich} = 2,68; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,445 n _{Aufgabe vermisst} = 12; M _{Aufgabe vermisst} = 2,70; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,486	n _{Aufgabe hilfreich} = 24; M _{Aufgabe hilfreich} = 2,76; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,281 n _{Aufgabe vermisst} = 18; M _{Aufgabe vermisst} = 2,60; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,428
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,358)	- (Sig. 0,173)
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 10; M _{Aufgabe hilfreich} = 2,72; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,475 n _{Aufgabe vermisst} = 5; M _{Aufgabe vermisst} = 2,60; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,661	n _{Aufgabe hilfreich} = 8; M _{Aufgabe hilfreich} = 2,81; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,461 n _{Aufgabe vermisst} = 10; M _{Aufgabe vermisst} = 2,62; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,330
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,145)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 13; M _{Aufgabe hilfreich} = 2,60; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,470 n _{Aufgabe vermisst} = 11; M _{Aufgabe vermisst} = 2,82; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,488	n _{Aufgabe hilfreich} = 13; M _{Aufgabe hilfreich} = 2,72; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,245 n _{Aufgabe vermisst} = 1; M _{Aufgabe vermisst} = 2,73
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,453)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 2; M _{Aufgabe hilfreich} = 2,92; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,881 n _{Aufgabe vermisst} = 3; M _{Aufgabe vermisst} = 3,02; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,248	n _{Aufgabe hilfreich} = 0 n _{Aufgabe vermisst} = 1; M _{Aufgabe vermisst} = 2,64
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,414)	✓ (Sig. 0,046)
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 90; M _{Aufgabe hilfreich} = 2,71; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,407 n _{Aufgabe vermisst} = 31; M _{Aufgabe vermisst} = 2,73; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,426	n _{Aufgabe hilfreich} = 47; M _{Aufgabe hilfreich} = 2,76; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,335 n _{Aufgabe vermisst} = 19; M _{Aufgabe vermisst} = 2,58; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,390

Tab. 5.2.2-12: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die ihre Vorbereitung auf die Übernahme der Aufgabe als hilfreich bezeichnen vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die eine Vorbereitung auf die Übernahme der Aufgabe vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die durch einen Mentor begleitet wurden, zufriedener mit der Arbeit als Expatriates, die nicht von einem Mentor begleitet wurden?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,220)	- (Sig. 0,220)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 25; M _{Mentor} = 2,88; SD _{Mentor} = 0,300 n _{kein Mentor} = 58; M _{kein Mentor} = 2,81; SD _{kein Mentor} = 0,380	n _{Mentor} = 12; M _{Mentor} = 2,79; SD _{Mentor} = 0,471 n _{kein Mentor} = 4; M _{kein Mentor} = 2,53; SD _{kein Mentor} = 0,536
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,099)	- (Sig. 0,433)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 15; M _{Mentor} = 2,74; SD _{Mentor} = 0,704 n _{kein Mentor} = 35; M _{kein Mentor} = 2,46; SD _{kein Mentor} = 0,558	n _{Mentor} = 2; M _{Mentor} = 2,48; SD _{Mentor} = 0,167 n _{kein Mentor} = 2; M _{kein Mentor} = 2,41; SD _{kein Mentor} = 0,444
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,428)	- (Sig. 0,116)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 14; M _{Mentor} = 2,71; SD _{Mentor} = 0,475 n _{kein Mentor} = 43; M _{kein Mentor} = 2,69; SD _{kein Mentor} = 0,436	n _{Mentor} = 36; M _{Mentor} = 2,68; SD _{Mentor} = 0,386 n _{kein Mentor} = 21; M _{kein Mentor} = 2,56; SD _{kein Mentor} = 0,329
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,034)	- (Sig. 0,380)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 5; M _{Mentor} = 2,35; SD _{Mentor} = 0,349 n _{kein Mentor} = 20; M _{kein Mentor} = 2,74; SD _{kein Mentor} = 0,428	n _{Mentor} = 15; M _{Mentor} = 2,68; SD _{Mentor} = 0,319 n _{kein Mentor} = 10; M _{kein Mentor} = 2,63; SD _{kein Mentor} = 0,490
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,438)	- (Sig. 0,358)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 12; M _{Mentor} = 2,59; SD _{Mentor} = 0,512 n _{kein Mentor} = 28; M _{kein Mentor} = 2,62; SD _{kein Mentor} = 0,466	n _{Mentor} = 14; M _{Mentor} = 2,70; SD _{Mentor} = 0,375 n _{kein Mentor} = 9; M _{kein Mentor} = 2,65; SD _{kein Mentor} = 0,259
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,185)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Mentor} = 5; M _{Mentor} = 3,05; SD _{Mentor} = 0,378 n _{kein Mentor} = 7; M _{kein Mentor} = 2,86; SD _{kein Mentor} = 0,271	n _{Mentor} = 1; M _{Mentor} = 2,64 n _{kein Mentor} = 2; M _{kein Mentor} = 2,91; SD _{kein Mentor} = 0,129
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,137)	- (Sig. 0,067)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 51; M _{Mentor} = 2,76; SD _{Mentor} = 0,399 n _{kein Mentor} = 134; M _{kein Mentor} = 2,69; SD _{kein Mentor} = 0,422	n _{Mentor} = 62; M _{Mentor} = 2,69; SD _{Mentor} = 0,383 n _{kein Mentor} = 34; M _{kein Mentor} = 2,58; SD _{kein Mentor} = 0,318

Tab. 5.2.2-13: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die durch einen Mentor begleitet wurden vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die keinen Mentor hatten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die keinen Mentor während des Auslandsaufenthaltes hatten, diesen aber vermissen, unzufriedener mit der Arbeit als Expatriates, denen ein Mentor nicht gefehlt hat?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,366)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 33; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,74; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,335$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 10; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 2,78; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,278$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 3; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,59; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,641$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,398)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 23; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,48; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,548$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 7; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 2,55; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,600$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 2; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,41; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,444$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,075)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 20; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,57; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,434$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 13; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 2,79; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,400$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 17; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,50; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,332$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 1; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 2,90$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,110)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 10; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,65; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,462$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 5; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 2,91; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,320$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 6; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,45; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,568$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 1; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 2,70$
Gruppe 3.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,023)	- (Sig. 0,304)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 16; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,46; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,518$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 9; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 2,81; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,320$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 7; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,61; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,256$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 2; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 2,77; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,321$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,277)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 4; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,94; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,125$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 3; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 2,77; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,414$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 1; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,00$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 1; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 2,82$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,026)	✓ (Sig. 0,027)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 72; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,59; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,419$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 34; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 2,75; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,354$	$n_{\text{Mentor vermisst}} = 27; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,53; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,321$ $n_{\text{Mentor überflüssig}} = 3; M_{\text{Mentor überflüssig}} = 2,83; SD_{\text{Mentor überflüssig}} = 0,161$

Tab. 5.2.2-14: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen Mentor im Ausland gefehlt hat vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die keinen Mentor benötigten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die durch einen Mentor begleitet wurden und diese Begleitung als hilfreich bezeichnen, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die nicht von einem Mentor begleitet wurden, diesen aber vermissten?

	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,156)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 18; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,83; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,282$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 33; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,74; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,335$
		- (Sig. 0,271)
		$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 8; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,88; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,534$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 3; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,59; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,641$

Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,164)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 10$; $M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,73$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,704$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 23$; $M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,48$; $SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,548$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 1$; $M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,60$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 2$; $M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,41$; $SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,443$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,117)	✓ (Sig. 0,022)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 12$; $M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,77$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,451$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 20$; $M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,57$; $SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,434$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 26$; $M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,72$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,371$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 17$; $M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,50$; $SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,332$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,162)	- (Sig. 0,198)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 4$; $M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,39$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,388$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 10$; $M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,65$; $SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,462$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 14$; $M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,68$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,329$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 6$; $M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,45$; $SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,568$
Gruppe 3.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,048)	- (Sig. 0,138)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 8$; $M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,83$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,458$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 16$; $M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,46$; $SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,518$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 8$; $M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,81$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,268$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 7$; $M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,61$; $SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,256$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,461)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 3$; $M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,97$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,501$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 4$; $M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,94$; $SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,125$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 1$; $M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,64$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 1$; $M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,00$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,009)	✓ (Sig. 0,004)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 38$; $M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,79$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,387$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 72$; $M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,59$; $SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,419$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 42$; $M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,76$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,368$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 27$; $M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,53$; $SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,321$

Tab. 5.2.2-15: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die ihren Mentor als hilfreich bezeichnen vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die ihren Mentor vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die auf die Rückkehr ins Heimatland vorbereitet wurden, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, deren Rückkehr nicht vorbereitet wurde?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,377)	- (Sig. 0,264)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 42$; $M_{\text{Rückkehr}} = 2,85$; $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,298$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 41$; $M_{\text{keine Rückkehr}} = 2,82$; $SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,412$	$n_{\text{Rückkehr}} = 13$; $M_{\text{Rückkehr}} = 2,77$; $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,492$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 3$; $M_{\text{keine Rückkehr}} = 2,55$; $SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,481$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,137)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 29$; $M_{\text{Rückkehr}} = 2,62$; $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,636$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 21$; $M_{\text{keine Rückkehr}} = 2,43$; $SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,572$	$n_{\text{Rückkehr}} = 3$; $M_{\text{Rückkehr}} = 2,40$; $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,315$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 1$; $M_{\text{keine Rückkehr}} = 2,60$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,191)	- (Sig. 0,396)

	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 16; M_{\text{Rückkehr}} = 2,78;$ $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,485$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 40; M_{\text{keine Rückkehr}} = 2,66;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,429$	$n_{\text{Rückkehr}} = 23; M_{\text{Rückkehr}} = 2,65;$ $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,320$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 34; M_{\text{keine Rückkehr}} = 2,62;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,401$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,436)	- (Sig. 0,299)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 5; M_{\text{Rückkehr}} = 2,64;$ $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,600$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 19; M_{\text{keine Rückkehr}} = 2,68;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,407$	$n_{\text{Rückkehr}} = 9; M_{\text{Rückkehr}} = 2,60;$ $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,441$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 16; M_{\text{keine Rückkehr}} = 2,70;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,365$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,442)	- (Sig. 0,369)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 21; M_{\text{Rückkehr}} = 2,64;$ $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,472$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 30; M_{\text{keine Rückkehr}} = 2,66;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,488$	$n_{\text{Rückkehr}} = 15; M_{\text{Rückkehr}} = 2,70;$ $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,309$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 8; M_{\text{keine Rückkehr}} = 2,64;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,383$
Gruppe 3.2	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,009)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 7; M_{\text{Rückkehr}} = 2,75;$ $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,257$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 6; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,14;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,235$	$n_{\text{Rückkehr}} = 3; M_{\text{Rückkehr}} = 2,82;$ $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,182$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,303)	- (Sig. 0,269)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 82; M_{\text{Rückkehr}} = 2,73;$ $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,395$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 113; M_{\text{keine Rückkehr}} = 2,70;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,437$	$n_{\text{Rückkehr}} = 51; M_{\text{Rückkehr}} = 2,68;$ $SD_{\text{Rückkehr}} = 0,355$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 45; M_{\text{keine Rückkehr}} = 2,63;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,376$

Tab. 5.2.2-16: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, deren Rückkehr vorbereitet wurde vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, deren Rückkehr nicht vorbereitet wurde

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht auf ihre Rückkehr vorbereitet wurden, dies aber vermissten, unzufriedener mit der Arbeit als Expatriates, denen die Vorbereitung der Rückkehr nicht gefehlt hat?

	Non-Profit	Profit	
	Ergebnis	- (Sig. 0,292)	kein Ergebnis möglich
Gruppe 1.1	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 14; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,86; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,298$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 9; M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 2,77; SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,450$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 1; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,00$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 1; M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 2,91$
	Ergebnis	- (Sig. 0,183)	kein Ergebnis möglich
Gruppe 1.2	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 5; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,71; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,547$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 7; M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 2,39; SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,617$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 1; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,60$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0$
	Ergebnis	- (Sig. 0,206)	- (Sig. 0,305)
Gruppe 2.1	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 19; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,55; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,442$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 7; M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 2,74; SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,505$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 27; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,60; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,427$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 5; M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 2,69; SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,312$

Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,269)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 8$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,65$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,345$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 4$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 2,82$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,452$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 13$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,69$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,405$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 2,82$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,072)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 16$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,79$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,368$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 12$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 2,52$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,513$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 6$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,68$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,444$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 2,64$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 5$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 3,16$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,252$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,232)	- (Sig. 0,238)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 49$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,71$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,390$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 30$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 2,63$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,488$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 34$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,61$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,415$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 7$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 2,70$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}} = 0,256$

Tab. 5.2.2-17: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung auf die Rückkehr gefehlt hat vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen die Vorbereitung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die auf die Rückkehr ins Heimatland vorbereitet wurden und dies als hilfreich bezeichnen, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, deren Rückkehr nicht vorbereitet wurde und die außerdem diese Unterstützung vermissten?

	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 17$; $M_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 2,81$; $SD_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0,294$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 14$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,86$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,298$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 11$; $M_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 2,73$; $SD_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0,591$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 5$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,71$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,547$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 13$; $M_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 2,77$; $SD_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0,522$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 19$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,55$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,442$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
		(Sig. 0,486)

	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 5; M_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 2,64; SD_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0,600$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 8; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,65; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,345$	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 13; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,69; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,405$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,363)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 14; M_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 2,73; SD_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0,481$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 16; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,79; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,368$	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 6; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,68; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,444$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 5; M_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 2,79; SD_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0,135$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0$	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,313)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 44; M_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 2,75; SD_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0,396$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 49; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,71; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,390$	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 34; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,61; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,415$

Tab. 5.2.2-18: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die die Vorbereitung ihrer Rückkehr als hilfreich bezeichnen vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die die Vorbereitung ihrer Rückkehr vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,042)	- (Sig. 0,443)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}} = 55; M_{\text{Kommunikation}} = 2,66; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,541$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 8; M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,23; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,587$	$n_{\text{Kommunikation}} = 4; M_{\text{Kommunikation}} = 2,45; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,245$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 3; M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,48; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,282$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,025)	✓ (Sig. 0,013)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}} = 47; M_{\text{Kommunikation}} = 2,70; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,464$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 2; M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,43; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,096$	$n_{\text{Kommunikation}} = 46; M_{\text{Kommunikation}} = 2,70; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,281$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 8; M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,25; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,445$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,075)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}} = 23; M_{\text{Kommunikation}} = 2,69; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,418$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 1; M_{\text{keine Kommunikation}} = 1,82$	$n_{\text{Kommunikation}} = 21; M_{\text{Kommunikation}} = 2,70; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,400$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 3; M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,38; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,257$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,110)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}} = 40; M_{\text{Kommunikation}} = 2,70; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,469$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation}} = 18; M_{\text{Kommunikation}} = 2,63; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,315$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 5; M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,86; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,346$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}} = 8$; $M_{\text{Kommunikation}} = 2,92$; $SD_{\text{Kommunikation}} = 0,378$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation}} = 3,00$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 2$; $M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,73$; $SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,129$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,020)	- (Sig. 0,102)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}} = 142$; $M_{\text{Kommunikation}} = 2,72$; $SD_{\text{Kommunikation}} = 0,413$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 10$; $M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,41$; $SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,395$	$n_{\text{Kommunikation}} = 68$; $M_{\text{Kommunikation}} = 2,66$; $SD_{\text{Kommunikation}} = 0,289$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 16$; $M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,50$; $SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,449$

Tab. 5.2.2-19: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden, dies aber vermissten, mit der Arbeit unzufriedener als Expatriates, denen die Kommunikation nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 6$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,13$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,655$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 2,83$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,48$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,282$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,52$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,032$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 2,36$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 7$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,29$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,468$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 2,00$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 1,82$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,28$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,251$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 2,60$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,00$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,386$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 4$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,92$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,372$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,73$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,129$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,173)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 10$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,29$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,420$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 2,49$; $SD_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0,185$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 14$; $M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,50$; $SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,478$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 2,30$;

Tab. 5.2.2-20: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen die Kommunikation gefehlt hat vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen die Kommunikation nicht gefehlt hat
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissen?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,052)	- (Sig. 0,368)
	n, M, SD	n _{Kommunikation hilfreich} = 48; M _{Kommunikation hilfreich} = 2,67; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,564 n _{Kommunikation vermisst} = 6; M _{Kommunikation vermisst} = 2,13; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,655	n _{Kommunikation hilfreich} = 3; M _{Kommunikation hilfreich} = 2,40; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,273 n _{Kommunikation vermisst} = 3; M _{Kommunikation vermisst} = 2,48; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,282
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,004)	✓ (Sig. 0,033)
	n, M, SD	n _{Kommunikation hilfreich} = 43; M _{Kommunikation hilfreich} = 2,73; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,462 n _{Kommunikation vermisst} = 2; M _{Kommunikation vermisst} = 2,52; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,321	n _{Kommunikation hilfreich} = 41; M _{Kommunikation hilfreich} = 2,69; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,280 n _{Kommunikation vermisst} = 7; M _{Kommunikation vermisst} = 2,29; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,280
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,105)
	n, M, SD	n _{Kommunikation hilfreich} = 22; M _{Kommunikation hilfreich} = 2,69; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,427 n _{Kommunikation vermisst} = 1; M _{Kommunikation vermisst} = 1,82	n _{Kommunikation hilfreich} = 19; M _{Kommunikation hilfreich} = 2,68; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,415 n _{Kommunikation vermisst} = 2; M _{Kommunikation vermisst} = 2,28; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,251
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,096)	- (Sig. 0,150)
	n, M, SD	n _{Kommunikation hilfreich} = 31; M _{Kommunikation hilfreich} = 2,76; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,446 n _{Kommunikation vermisst} = 2; M _{Kommunikation vermisst} = 2,00; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,386	n _{Kommunikation hilfreich} = 15; M _{Kommunikation hilfreich} = 2,68; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,315 n _{Kommunikation vermisst} = 4; M _{Kommunikation vermisst} = 2,92; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,372
Gruppe 3.2	Ergebnis	Kein Ergebnis möglich	Kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Kommunikation hilfreich} = 6; M _{Kommunikation hilfreich} = 3,05; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,309 n _{Kommunikation vermisst} = 0	n _{Kommunikation hilfreich} = 1; M _{Kommunikation hilfreich} = 3,00 n _{Kommunikation vermisst} = 2; M _{Kommunikation vermisst} = 2,73; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,129
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,004)	- (Sig. 0,134)
	n, M, SD	n _{Kommunikation hilfreich} = 122; M _{Kommunikation hilfreich} = 2,72; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,472 n _{Kommunikation vermisst} = 10; M _{Kommunikation vermisst} = 2,15; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,527	n _{Kommunikation hilfreich} = 59; M _{Kommunikation hilfreich} = 2,66; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,288 n _{Kommunikation vermisst} = 14; M _{Kommunikation vermisst} = 2,50; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,478

Tab. 5.2.2-21: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die ihre Kommunikation mit der entsendenden Organisation als hilfreich bezeichnen vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die die Unterstützung vermissen

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?		
	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	<p>✓ (Sig. 0,004)</p> <p>$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=39; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=2,73; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,540$</p> <p>$n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=20; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=2,30; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,552$</p>
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,002)
	n, M, SD	<p>$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=32; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=2,84; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,446$</p> <p>$n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=12; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=2,39; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,354$</p>
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,167)
	n, M, SD	<p>✓ (Sig. 0,021)</p> <p>$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=18; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=2,71; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,415$</p> <p>$n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=2,66; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,469$</p>
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,345)
	n, M, SD	<p>$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=28; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=2,72; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,476$</p> <p>$n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=12; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=2,66; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,469$</p>
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	<p>$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=3; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,00; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,273$</p> <p>$n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=5; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=2,87; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,453$</p>
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,001)
	n, M, SD	<p>✓ (Sig. 0,013)</p> <p>$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=99; M_{\text{berufliche Unterstützung}}=2,78; SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,395$</p> <p>$n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=44; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=2,52; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,412$</p>

Tab. 5.2.2-22: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden, dies aber vermissten, mit der Arbeit unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?		
	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis ✓ (Sig. 0,001)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 13; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,04; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,462 n _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 7; M _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 2,79; SD _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 0,333	n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 1; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,73; n _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 0;
Gruppe 2.1	Ergebnis kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,074)
	n, M, SD n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 13; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,40; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,342 n _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 0	n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 10; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,23; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,382 n _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 2; M _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 2,73; SD _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 0,257
Gruppe 2.2	Ergebnis kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 3; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,36; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,481 n _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 0	n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 5; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,20; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,265 n _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 1; M _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 3,00
Gruppe 3.1	Ergebnis - (Sig. 0,400)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 10; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,54; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,357 n _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 2; M _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 2,75; SD _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 0,919	n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 7; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,70; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,402 n _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 3; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 3,11; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,395 n _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 1; M _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 2,30	n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,73; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,129 n _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 0;
Gesamt	Ergebnis ✓ (Sig. 0,011)	✓ (Sig. 0,166)
	n, M, SD n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 36; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,42; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,361 n _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 9; M _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 2,83; SD _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 0,414	n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 18; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,43; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,432 n _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 2; M _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 2,75; SD _{berufliche Unterstützung überflüssig} = 0,289

Tab. 5.2.2-23: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten gefehlt hat vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissen?		
	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis ✓ (Sig. 0,000)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD n _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 38; M _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 2,72; SD _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 0,544 n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 13; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,04; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,462	n _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 2; M _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 2,62; SD _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 0,257 n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 1; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,73
Gruppe 2.1	Ergebnis ✓ (Sig. 0,001)	✓ (Sig. 0,001)
	n, M, SD n _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 28; M _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 2,89; SD _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 0,430 n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 13; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,40; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,342	n _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 28; M _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 2,75; SD _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 0,262 n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 10; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,23; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,382
Gruppe 2.2	Ergebnis - (Sig. 0,138)	✓ (Sig. 0,002)
	n, M, SD n _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 15; M _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 2,78; SD _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 0,424 n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 3; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,36; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,481	n _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 11; M _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 2,82; SD _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 0,374 n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 5; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,20; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,264
Gruppe 3.1	Ergebnis - (Sig. 0,051)	- (Sig. 0,340)
	n, M, SD n _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 21; M _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 2,81; SD _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 0,528 n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 10; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,54; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,357	n _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 11; M _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 2,77; SD _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 0,252 n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 7; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,70; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,402
Gruppe 3.2	Ergebnis - (Sig. 0,173)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD n _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 5; M _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 2,81; SD _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 0,361 n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 3; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 3,11; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,395	n _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 1; M _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 3,00 n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,73; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,129
Gesamt	Ergebnis ✓ (Sig. 0,000)	✓ (Sig. 0,005)
	n, M, SD n _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 87; M _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 2,80; SD _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 0,470 n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 36; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,34; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,459	n _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 41; M _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 2,74; SD _{berufliche Unterstützung hilfreich} = 0,240 n _{berufliche Unterstützung vermisst} = 18; M _{berufliche Unterstützung vermisst} = 2,43; SD _{berufliche Unterstützung vermisst} = 0,432

Tab. 5.2.2-24: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten als hilfreich bezeichnen vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die die Unterstützung vermissen

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerks unterstützt wurden, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,039)	- (Sig. 0,183)
	n, M, SD	n _{Netzwerk} = 9; M _{Netzwerk} = 2,88; SD _{Netzwerk} = 0,426 n _{kein Netzwerk} = 50; M _{kein Netzwerk} = 2,57; SD _{kein Netzwerk} = 0,559	n _{Netzwerk} = 3; M _{Netzwerk} = 2,60; SD _{Netzwerk} = 0,220 n _{kein Netzwerk} = 5; M _{kein Netzwerk} = 2,43; SD _{kein Netzwerk} = 0,251
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,010)	- (Sig. 0,136)
	n, M, SD	n _{Netzwerk} = 4; M _{Netzwerk} = 3,26; SD _{Netzwerk} = 0,316 n _{kein Netzwerk} = 49; M _{kein Netzwerk} = 2,63; SD _{kein Netzwerk} = 0,400	n _{Netzwerk} = 15; M _{Netzwerk} = 2,73; SD _{Netzwerk} = 0,265 n _{kein Netzwerk} = 34; M _{kein Netzwerk} = 2,62; SD _{kein Netzwerk} = 0,404
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,136)	- (Sig. 0,361)
	n, M, SD	n _{Netzwerk} = 3; M _{Netzwerk} = 3,08; SD _{Netzwerk} = 0,564 n _{kein Netzwerk} = 20; M _{kein Netzwerk} = 2,60; SD _{kein Netzwerk} = 0,379	n _{Netzwerk} = 6; M _{Netzwerk} = 2,61; SD _{Netzwerk} = 0,435 n _{kein Netzwerk} = 15; M _{kein Netzwerk} = 2,69; SD _{kein Netzwerk} = 0,423
Gruppe 3.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,010)	- (Sig. 0,303)
	n, M, SD	n _{Netzwerk} = 18; M _{Netzwerk} = 2,89; SD _{Netzwerk} = 0,447 n _{kein Netzwerk} = 22; M _{kein Netzwerk} = 2,55; SD _{kein Netzwerk} = 0,436	n _{Netzwerk} = 17; M _{Netzwerk} = 2,65; SD _{Netzwerk} = 0,305 n _{kein Netzwerk} = 6; M _{kein Netzwerk} = 2,75; SD _{kein Netzwerk} = 0,411
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,292)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Netzwerk} = 2; M _{Netzwerk} = 3,15; SD _{Netzwerk} = 0,562 n _{kein Netzwerk} = 6; M _{kein Netzwerk} = 2,85; SD _{kein Netzwerk} = 0,331	n _{Netzwerk} = 0 n _{kein Netzwerk} = 3; M _{kein Netzwerk} = 2,82; SD _{kein Netzwerk} = 0,182
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,001)	- (Sig. 0,215)
	n, M, SD	n _{Netzwerk} = 31; M _{Netzwerk} = 2,94; SD _{Netzwerk} = 0,408 n _{kein Netzwerk} = 121; M _{kein Netzwerk} = 2,64; SD _{kein Netzwerk} = 0,372	n _{Netzwerk} = 35; M _{Netzwerk} = 2,68; SD _{Netzwerk} = 0,290 n _{kein Netzwerk} = 45; M _{kein Netzwerk} = 2,62; SD _{kein Netzwerk} = 0,379

Tab. 5.2.2-25: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerkes unterstützt wurden vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die nicht bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerks im Heimatland unterstützt wurden, dies aber vermisst haben, mit der Arbeit unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,179)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 11; M _{Netzwerk vermisst} = 2,69; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,551 n _{Netzwerk überflüssig} = 35; M _{Netzwerk überflüssig} = 2,51; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,573	n _{Netzwerk vermisst} = 1; M _{Netzwerk vermisst} = 2,27 n _{Netzwerk überflüssig} = 3; M _{Netzwerk überflüssig} = 2,38; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,257
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,383)	- (Sig. 0,416)
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 7; M _{Netzwerk vermisst} = 2,60; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,341 n _{Netzwerk überflüssig} = 40; M _{Netzwerk überflüssig} = 2,65; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,419	n _{Netzwerk vermisst} = 19; M _{Netzwerk vermisst} = 2,60; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,437 n _{Netzwerk überflüssig} = 13; M _{Netzwerk überflüssig} = 2,64; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,398
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,495)	✓ (Sig. 0,010)
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 2; M _{Netzwerk vermisst} = 2,59; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,579 n _{Netzwerk überflüssig} = 18; M _{Netzwerk überflüssig} = 2,60; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,376	n _{Netzwerk vermisst} = 9; M _{Netzwerk vermisst} = 2,60; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,384 n _{Netzwerk überflüssig} = 5; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,01; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,176
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,081)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 5; M _{Netzwerk vermisst} = 2,21; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,391 n _{Netzwerk überflüssig} = 12; M _{Netzwerk überflüssig} = 2,54; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,418	n _{Netzwerk vermisst} = 4; M _{Netzwerk vermisst} = 2,92; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,372 n _{Netzwerk überflüssig} = 1; M _{Netzwerk überflüssig} = 2,20
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 0 n _{Netzwerk überflüssig} = 5; M _{Netzwerk überflüssig} = 2,86; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,368	n _{Netzwerk vermisst} = 3; M _{Netzwerk vermisst} = 2,82; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,182 n _{Netzwerk überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,368)	- (Sig. 0,398)
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 23; M _{Netzwerk vermisst} = 2,60; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,410 n _{Netzwerk überflüssig} = 87; M _{Netzwerk überflüssig} = 2,63; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,370	n _{Netzwerk vermisst} = 24; M _{Netzwerk vermisst} = 2,63; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,402 n _{Netzwerk überflüssig} = 17; M _{Netzwerk überflüssig} = 2,60; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,394

Tab. 5.2.2-26: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerks im Heimatland gefehlt hat vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerks unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissen?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,202)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 9$; $M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 2,88$; $SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,426$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 11$; $M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2,70$; $SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,551$	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 1$; $M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 2,64$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 1$; $M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2,27$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,065)	- (Sig. 0,240)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 4$; $M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 3,28$; $SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,316$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 7$; $M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2,60$; $SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,341$	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 12$; $M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 2,69$; $SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,245$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 19$; $M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2,60$; $SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,437$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,219)	- (Sig. 0,473)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 3$; $M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 3,08$; $SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,564$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2$; $M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2,59$; $SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,579$	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 6$; $M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 2,61$; $SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,435$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 9$; $M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2,60$; $SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,384$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,026)	- (Sig. 0,268)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 25$; $M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 2,68$; $SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,461$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 5$; $M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2,21$; $SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,391$	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 8$; $M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 2,80$; $SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,274$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 4$; $M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2,92$; $SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,372$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 7$; $M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 2,95$; $SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,401$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0$	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3$; $M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2,82$; $SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,182$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,013)	- (Sig. 0,202)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 38$; $M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 2,84$; $SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,417$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 23$; $M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2,55$; $SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,484$	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 21$; $M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 2,72$; $SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,273$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 24$; $M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2,63$; $SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,402$

Tab. 5.2.2-27: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerkes als hilfreich bezeichnen vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermissen

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Rückkehr ins Heimatland unterstützt wurden, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,040)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}}=9; M_{\text{Rückkehr}}=2,93;$ $SD_{\text{Rückkehr}}=0,510$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=36; M_{\text{keine Rückkehr}}=2,56;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,544$	$n_{\text{Rückkehr}}=2; M_{\text{Rückkehr}}=2,55;$ $SD_{\text{Rückkehr}}=0,129$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=1; M_{\text{keine Rückkehr}}=2,10$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,260)	✓ (Sig. 0,026)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}}=21; M_{\text{Rückkehr}}=2,69;$ $SD_{\text{Rückkehr}}=0,483$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=14; M_{\text{keine Rückkehr}}=2,78;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,347$	$n_{\text{Rückkehr}}=26; M_{\text{Rückkehr}}=2,69;$ $SD_{\text{Rückkehr}}=0,261$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=11; M_{\text{keine Rückkehr}}=2,43;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,373$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,222)	- (Sig. 0,291)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}}=11; M_{\text{Rückkehr}}=2,71;$ $SD_{\text{Rückkehr}}=0,369$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=6; M_{\text{keine Rückkehr}}=2,52;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,501$	$n_{\text{Rückkehr}}=10; M_{\text{Rückkehr}}=2,83;$ $SD_{\text{Rückkehr}}=0,400$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=5; M_{\text{keine Rückkehr}}=2,70;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,401$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,287)	- (Sig. 0,332)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}}=22; M_{\text{Rückkehr}}=2,76;$ $SD_{\text{Rückkehr}}=0,486$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=17; M_{\text{keine Rückkehr}}=2,68;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,401$	$n_{\text{Rückkehr}}=17; M_{\text{Rückkehr}}=2,70;$ $SD_{\text{Rückkehr}}=0,301$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=6; M_{\text{keine Rückkehr}}=2,62;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,423$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,422)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}}=2; M_{\text{Rückkehr}}=2,89;$ $SD_{\text{Rückkehr}}=0,157$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=6; M_{\text{keine Rückkehr}}=2,93;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,441$	$n_{\text{Rückkehr}}=2; M_{\text{Rückkehr}}=2,91;$ $SD_{\text{Rückkehr}}=0,129$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=1; M_{\text{keine Rückkehr}}=2,64$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,196)	✓ (Sig. 0,039)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}}=52; M_{\text{Rückkehr}}=2,76;$ $SD_{\text{Rückkehr}}=0,425$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=67; M_{\text{keine Rückkehr}}=2,70;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,368$	$n_{\text{Rückkehr}}=45; M_{\text{Rückkehr}}=2,69;$ $SD_{\text{Rückkehr}}=0,276$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=18; M_{\text{keine Rückkehr}}=2,51;$ $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,378$

Tab. 5.2.2-28: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die bei der Rückkehr unterstützt wurden vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die während des Auslandsaufenthaltes nicht bei der Vorbereitung der Rückkehr ins Heimatland unterstützt wurden, dies aber vermissten, mit der Arbeit unzufriedener als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

	Non-Profit	Profit
	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,325)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=22; M_{\text{Rückkehr vermisst}}=2,52; SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,577$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=12; M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=2,62; SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0,509$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=10; M_{\text{Rückkehr vermisst}}=2,82; SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,341$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=2; M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=2,50; SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0,321$

Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,138)
	n, M, SD	n Rückkehr vermisst = 4; M Rückkehr vermisst = 2,73; SD Rückkehr vermisst = 0,393 n Rückkehr überflüssig = 1; M Rückkehr überflüssig = 2,40	n Rückkehr vermisst = 3; M Rückkehr vermisst = 2,50; SD Rückkehr vermisst = 0,361 n Rückkehr überflüssig = 2; M Rückkehr überflüssig = 3,01; SD Rückkehr überflüssig = 0,270
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,084)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Rückkehr vermisst = 13; M Rückkehr vermisst = 2,53; SD Rückkehr vermisst = 0,393 n Rückkehr überflüssig = 4; M Rückkehr überflüssig = 2,78; SD Rückkehr überflüssig = 0,556	n Rückkehr vermisst = 6; M Rückkehr vermisst = 2,62; SD Rückkehr vermisst = 0,423 n Rückkehr überflüssig = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,323)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Rückkehr vermisst = 3; M Rückkehr vermisst = 3,00; SD Rückkehr vermisst = 0,273 n Rückkehr überflüssig = 2; M Rückkehr überflüssig = 2,92; SD Rückkehr überflüssig = 0,881	n Rückkehr vermisst = 1; M Rückkehr vermisst = 3,64 n Rückkehr überflüssig = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,117)	✓ (!) (Sig. 0,000)
	n, M, SD	n Rückkehr vermisst = 45; M Rückkehr vermisst = 2,68; SD Rückkehr vermisst = 0,372 n Rückkehr überflüssig = 18; M Rückkehr überflüssig = 2,69; SD Rückkehr überflüssig = 0,416	n Rückkehr vermisst = 16; M Rückkehr vermisst = 2,46; SD Rückkehr vermisst = 0,374 n Rückkehr überflüssig = 2; M Rückkehr überflüssig = 2,89; SD Rückkehr überflüssig = 0,026

Tab. 5.2.2-29: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Vorbereitung der Rückkehr ins Heimatland gefehlt hat vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) = signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Sind Expatriates, die bei der Rückkehr ins Heimatland unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,070)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Rückkehr hilfreich = 8; M Rückkehr hilfreich = 2,91; SD Rückkehr hilfreich = 0,542 n Rückkehr vermisst = 22; M Rückkehr vermisst = 2,69; SD Rückkehr vermisst = 0,483	n Rückkehr hilfreich = 1; M Rückkehr hilfreich = 2,64 n Rückkehr vermisst = 1; M Rückkehr vermisst = 2,10
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,191)	✓ (Sig. 0,011)
	n, M, SD	n Rückkehr hilfreich = 21; M Rückkehr hilfreich = 2,69; SD Rückkehr hilfreich = 0,483 n Rückkehr vermisst = 10; M Rückkehr vermisst = 2,82; SD Rückkehr vermisst = 0,341	n Rückkehr hilfreich = 21; M Rückkehr hilfreich = 2,70; SD Rückkehr hilfreich = 0,286 n Rückkehr vermisst = 9; M Rückkehr vermisst = 2,35; SD Rückkehr vermisst = 0,353
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,472)	- (Sig. 0,097)
	n, M, SD	n Rückkehr hilfreich = 11; M Rückkehr hilfreich = 2,71; SD Rückkehr hilfreich = 0,369 n Rückkehr vermisst = 4; M Rückkehr vermisst = 2,73; SD Rückkehr vermisst = 0,439	n Rückkehr hilfreich = 9; M Rückkehr hilfreich = 2,89; SD Rückkehr hilfreich = 0,376 n Rückkehr vermisst = 3; M Rückkehr vermisst = 2,50; SD Rückkehr vermisst = 0,361
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,122)	- (Sig. 0,331)

	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 22; M_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 2,72; SD_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0,507$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 13; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,54; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,393$	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 8; M_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 2,70; SD_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0,265$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 6; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,62; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,423$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,324)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 5; M_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 2,87; SD_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0,453$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 3; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 3,00; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,273$	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 1; M_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 2,82$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 1; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,64$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,067)	✓ (Sig. 0,015)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 51; M_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 2,75; SD_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0,461$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 45; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,60; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,471$	$n_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 30; M_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 2,71; SD_{\text{Rückkehr hilfreich}} = 0,278$ $n_{\text{Rückkehr vermisst}} = 16; M_{\text{Rückkehr vermisst}} = 2,46; SD_{\text{Rückkehr vermisst}} = 0,374$

Tab. 5.2.2-30: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Rückkehr als hilfreich bezeichnen vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

5.2.3 Gesamturteil

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Vorbereitung (VB) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	VB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	VB Gruppe 3

Tab. 5.2.3-1: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Vorbereitung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Vorbereitung (VB) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten		
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$ -	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$ $n = 25; r = .589^{**}; Z_1 = .678$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$ $n = 13; r = -.038; Z_1 = -.040$
$r_{VB1.1 VB1.2}$ -	$r_{VB2.1 VB2.2}$ $n = 26; r = .674^{**}; Z_2 = .820$	$r_{VB3.1 VB3.2}$ $n = 22; r = .801^{**}; Z_2 = .1.099$
z-Wert	z-Wert -0,477 (H_0 annehmen)	z-Wert -2,913 (H_0 ablehnen)
Synchrone Korrelationen		
$r_{AZ1.1 VB1.1}$ -	$r_{AZ2.1 VB2.1}$ $n = 55; r = .217; Z_1 = .218$	$r_{AZ3.1 VB3.1}$ $n = 48; r = -.013; Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AZ1.2 VB1.2}$ -	$r_{AZ2.2 VB2.2}$ $n = 33; r = .266; Z_2 = .271$	$r_{AZ3.2 VB3.2}$ $n = 17; r = .065; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	z-Wert -0,233 (H_0 annehmen)	z-Wert entfällt
Kreuzkorrelationen		
$r_{AZ1.1 VB 1.2}$ -	$r_{AZ2.1 VB 2.2}$ $n = 26; r = .184; Z_1 = .187$	$r_{AZ3.1 VB 3.2}$ $n = 22; r = .062; Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{VB 1.1 AZ1.2}$ -	$r_{VB 2.1 AZ2.2}$ $n = 25; r = .176; Z_2 = .177$	$r_{VB 3.1 AZ3.2}$ $n = 13; r = .007; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	z-Wert 0,034 (H_0 annehmen)	z-Wert entfällt

Tab. 5.2.3-2: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Vorbereitung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Betreuung (B) Non-Profit-Bereich

Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	B Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	B Gruppe 3

Tab. 5.2.3-3: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Betreuung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Betreuung (B) Non-Profit-Bereich			
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten			
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$ -	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$ n = 25; r = .589**; Z ₁ = .678	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$ n = 13; r = -.038; Z ₁ = -.040	
$r_{B1.1 B1.2}$ -	$r_{B2.1 B2.2}$ n = 24; r = .438**; Z ₂ = .472	$r_{B3.1 B3.2}$ n = 23; r = .754**; Z ₂ = .984	
z-Wert	z-Wert 0,675 (H ₀ annehmen)	z-Wert -2,646 (H ₀ ablehnen)	
Synchrone Korrelationen			
$r_{AZ1.1 B1.1}$ -	$r_{AZ2.1 B2.1}$ n = 54; r = .510**; Z ₁ = .563	$r_{AZ3.1 B3.1}$ n = 49; r = .134; Z ₁ = entfällt	
$r_{AZ1.2 B1.2}$ -	$r_{AZ2.2 B2.2}$ n = 33; r = .594**; Z ₂ = .685	$r_{AZ3.2 B3.2}$ n = 17; r = .046; Z ₂ = entfällt	
z-Wert	z-Wert -0,530 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt	
Kreuzkorrelationen			
$r_{AZ1.1 B 1.2}$ -	$r_{AZ2.1 B 2.2}$ n = 26; r = .475**; Z ₁ = .517	$r_{AZ3.1 B 3.2}$ n = 24; r = .283; Z ₁ = entfällt	
$r_{B 1.1 AZ1.2}$ -	$r_{B 2.1 AZ2.2}$ n = 23; r = .466**; Z ₂ = .504	$r_{B 3.1 AZ3.2}$ n = 13; r = -.228; Z ₂ = entfällt	
z-Wert	z-Wert 0,042 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt	

Tab. 5.2.3-4: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Betreuung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Rückkehr (R) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	R Gruppe 3

Tab. 5.2.3-5: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Rückkehr in Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Rückkehr (R) Non-Profit-Bereich			
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten			
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$ -	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$ -	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$ n = 13; r = -.038; Z ₁ =	
$r_{R1.1 R1.2}$ -	$r_{R2.1 R2.2}$ -	$r_{R3.1 R3.2}$ n = 8; r = -.289; Z ₂ = .299	
z-Wert	z-Wert	z-Wert -0,619 (H ₀ annehmen)	
Synchrone Korrelationen			
$r_{AZ1.1 R1.1}$ -	$r_{AZ2.1 R2.1}$ -	$r_{AZ3.1 R3.1}$ n = 30; r = -.205; Z ₁ = -.208	
$r_{AZ1.2 R1.2}$ -	$r_{AZ2.2 R2.2}$ -	$r_{AZ3.2 R3.2}$ n = 8; r = -.491; Z ₂ = -.536	
z-Wert	z-Wert	z-Wert 0,674 (H ₀ annehmen)	
Kreuzkorrelationen			
$r_{AZ1.1 R 1.2}$ -	$r_{AZ2.1 R 2.2}$ -	$r_{AZ3.1 R 3.2}$ n = 13; r = -.193; Z ₁ = -.198	
$r_{R 1.1 AZ1.2}$ -	$r_{R 2.1 AZ2.2}$ -	$r_{R 3.1 AZ3.2}$ n = 8; r = .276; Z ₂ = .282	
z-Wert	z-Wert	z-Wert -0,876 (H ₀ annehmen)	

Tab. 5.2.3-6: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Rückkehr in Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Vorbereitung (VB) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	VB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	VB Gruppe 3

Tab. 5.2.3-7: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Vorbereitung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Vorbereitung (VB) Profit-Bereich			
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten			
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$ -	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$ n = 25; r = .481*; Z ₁ = .523	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$ n = 3; r = .596; Z ₁ = entfällt	
$r_{VB1.1 VB1.2}$ -	$r_{VB2.1 VB2.2}$ n = 23; r = .380; Z ₂ = .400	$r_{VB3.1 VB3.2}$ n = 3; r = -.500; Z ₂ = entfällt	
z-Wert	z-Wert 0,398 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen			
$r_{AZ1.1 VB1.1}$ -	$r_{AZ2.1 VB2.1}$ n = 57; r = .384**; Z ₁ = .400	$r_{AZ3.1 VB3.1}$ n = 23; r = -.066; Z ₁ = entfällt	
$r_{AZ1.2 VB1.2}$ -	$r_{AZ2.2 VB2.2}$ n = 33; r = .329; Z ₂ = .343	$r_{AZ3.2 VB3.2}$ n = 5; r = -.179; Z ₂ = entfällt	
z-Wert	z-Wert 0,250 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen			
$r_{AZ1.1 VB 1.2}$ -	$r_{AZ2.1 VB 2.2}$ n = 23; r = -.218; Z ₁ = -.224	$r_{AZ3.1 VB 3.2}$ n = 3; r = .115; Z ₁ = entfällt	
$r_{VB 1.1 AZ1.2}$ -	$r_{VB 2.1 AZ2.2}$ n = 25; r = .328; Z ₂ = .343	$r_{VB 3.1 AZ3.2}$ n = 3; r = -.866; Z ₂ = entfällt	
z-Wert	z-Wert -1,835 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.3-8: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Vorbereitung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Betreuung (B) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	B Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	B Gruppe 3

Tab. 5.2.3-9: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Betreuung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Betreuung (B) Profit-Bereich			
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten			
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$ -	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$ n = 25; r = .481*; Z ₁ = .523	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$ n = 3; r = .596; Z ₁ = entfällt	
$r_{B1.1 B1.2}$ -	$r_{B2.1 B2.2}$ n = 25; r = .619**; Z ₂ = .725	$r_{B3.1 B3.2}$ n = 3; r = entfällt; Z ₂ = entfällt	
z-Wert	z-Wert -0,670	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen			
$r_{AZ1.1 B1.1}$ -	$r_{AZ2.1 B2.1}$ n = 57; r = .582**; Z ₁ = .662	$r_{AZ3.1 B3.1}$ n = 23; r = .149; Z ₁ = entfällt	
$r_{AZ1.2 B1.2}$ -	$r_{AZ2.2 B2.2}$ n = 36; r = .489**; Z ₂ = .536	$r_{AZ3.2 B3.2}$ n = 5; r = -.720; Z ₂ = entfällt	
z-Wert	z-Wert 0,570 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Kreuzkorrelationen			
$r_{AZ1.1 B 1.2}$	-	$r_{AZ2.1 B 2.2}$ n = 25; r = .191; $Z_1 = .192$	$r_{AZ3.1 B 3.2}$ n = 3; r = entfällt; $Z_1 = entfällt$
$r_{B 1.1AZ1.2}$	-	$r_{B 2.1AZ2.2}$ n = 25; r = .319; $Z_2 = .332$	$r_{B 3.1AZ3.2}$ n = 3; r = -.866; $Z_2 = entfällt$
z-Wert		z-Wert -0,464 (H_0 annehmen)	z-Wert entfällt

Tab. 5.2.3-10: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Betreuung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Rückkehr (R) Profit-Bereich		
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	R Gruppe 3

Tab. 5.2.3-11: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Rückkehr in Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Rückkehr (R) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	-	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	-	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	n = 3; r = .596; $Z_1 = entfällt$
$r_{R1.1 R1.2}$	-	$r_{R2.1 R2.2}$	-	$r_{R3.1 R3.2}$	n = 2; r = entfällt; $Z_2 = entfällt$
z-Wert		z-Wert		z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 R1.1}$	-	$r_{AZ2.1 R2.1}$	-	$r_{AZ3.1 R3.1}$	n = 3; r = -.803; $Z_1 = entfällt$
$r_{AZ1.2 R1.2}$	-	$r_{AZ2.2 R2.2}$	-	$r_{AZ3.2 R3.2}$	n = 4; r = -.554; $Z_2 = entfällt$
z-Wert		z-Wert		z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 R 1.2}$	-	$r_{AZ2.1 R 2.2}$	-	$r_{AZ3.1 R 3.2}$	n = 2; r = entfällt; $Z_1 = entfällt$
$r_{R 1.1AZ1.2}$	-	$r_{R 2.1AZ2.2}$	-	$r_{R 3.1AZ3.2}$	n = 3; r = .000; $Z_2 = entfällt$
z-Wert		z-Wert		z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.3-12: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Rückkehr in Gruppe 3 (Profit-Bereich)

5.2.4 Gestaltung der Entsendung

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien (KR) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	KR Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	KR Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	Kann nicht geprüft werden	KR Gruppe 3

Tab. 5.2.4-1: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien (KR) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	

Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 45; r = .409^*;$ $Z_1 = .436$	$R_{AZ21 AZ2.2}$	$n = 25; r = .589^{**};$ $Z_1 = .678$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 13; r = -.038;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{KR1.1 KR1.2}$	$n = 28; r = .310;$ $Z_2 = .321$	$r_{KR2.1 KR2.2}$	$n = 24; r = .472^*;$ $Z_2 = .510$	$r_{KR3.1 KR3.2}$	$n = 9; r = .767^*;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	0,498 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,551 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 KR1.1}$	$n = 46; r = .288;$ $Z_1 = .299$	$r_{AZ2.1 KR2.1}$	$n = 53; r = .531^{**};$ $Z_1 = .590$	$r_{AZ3.1 KR3.1}$	$n = 27; r = .477^*;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AZ1.2 KR1.2}$	$n = 46; r = .684^{**};$ $Z_2 = .838$	$r_{AZ2.2 KR2.2}$	$n = 31; r = .606^{**};$ $Z_2 = .701$	$r_{AZ3.2 KR3.2}$	$n = 3; r = -.835;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	-2.507 (H_0 ablehnen)	z-Wert	-0,468	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 KR 1.2}$	$n = 37; r = .248;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 KR 2.2}$	$n = 24; r = .366;$ $Z_1 = .383$	$r_{AZ3.1 KR 3.2}$	$n = 9; r = .280;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{KR 1.1AZ1.2}$	$n = 28; r = .209;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{KR2.1AZ2.2}$	$n = 23; r = .480^*;$ $Z_2 = .523$	$r_{KR 3.1AZ3.2}$	$n = 92; r = .-;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,447 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.4-2: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe (AG) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	AG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	AG Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	AG Gruppe 3

Tab. 5.2.4-3: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe (AG) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 45; r = .409^{**};$ $Z_1 = .436$	$r_{AZ21 AZ2.2}$	$n = 25; r = .589^{**};$ $Z_1 = .678$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 13; r = -.038;$ $Z_1 = -.040$
$r_{AG1.1 AG1.2}$	$n = 35; r = .390^*;$ $Z_2 = .412$	$r_{AG2.1 AG2.2}$	$n = 26; r = .635^{**};$ $Z_2 = .750$	$r_{AG3.1 AG3.2}$	$n = 9; r = .586;$ $Z_2 = .670$
z-Wert	0,102 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,242 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,547 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 AG1.1}$	$n = 64; r = .333^{**};$ $Z_1 = .348$	$r_{AZ2.1 AG2.1}$	$n = 53; r = .582^{**};$ $Z_1 = .662$	$r_{AZ3.1 AG3.1}$	$n = 27; r = .495^{**};$ $Z_1 = .543$
$r_{AZ1.2 AG1.2}$	$n = 48; r = .745^{**};$ $Z_2 = .962$	$r_{AZ2.2 AG2.2}$	$n = 33; r = .531^{**};$ $Z_2 = .590$	$r_{AZ3.2 AG3.2}$	$n = 3; r = .059;$ $Z_2 = .060$
z-Wert	-3,149 (H_0 ablehnen)	z-Wert	0,313 (H_0 annehmen)	z-Wert	2,356 (H_0 ablehnen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 AG 1.2}$	$n = 37; r = .276;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 AG 2.2}$	$n = 26; r = .488^*;$ $Z_1 = .536$	$r_{AZ3.1 AG 3.2}$	$n = 9; r = .148;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AG 1.1AZ1.2}$	$n = 35; r = .279;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{AG2.1AZ2.2}$	$n = 25; r = .302^*;$ $Z_2 = .310$	$r_{AG 3.1AZ3.2}$	$n = 3; r = -.894;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,758 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.4-4: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung (LE) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	LE Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	LE Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	LE Gruppe 3

Tab. 5.2.4-5: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung (LE) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 45; r = .409^{**}; Z_1 = .436$	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .589^{**}; Z_1 = .678$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 13; r = -.038; Z_1 = -.040$
$r_{LE1.1 LE1.2}$	$n = 24; r = .632^{**}; Z_2 = .741$	$r_{LE2.1 LE2.2}$	$n = 21; r = .594^{**}; Z_2 = .685$	$r_{LE3.1 LE3.2}$	$n = 9; r = .566; Z_2 = .640$
z-Wert	-1,151 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,022 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,308 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 LE1.1}$	$n = 55; r = .261; Z_1 = .266$	$r_{AZ2.1 LE2.1}$	$n = 43; r = .375^*; Z_1 = .394$	$r_{AZ3.1 LE3.1}$	$n = 26; r = .462^*; Z_1 = .497$
$r_{AZ1.2 LE1.2}$	$n = 51; r = .487^*; Z_2 = .530$	$r_{AZ2.2 LE2.2}$	$n = 28; r = .594^{**}; Z_2 = .685$	$r_{AZ3.2 LE3.2}$	$n = 15; r = -.283; Z_2 = -.293$
z-Wert	-1,32 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,141 (H_0 annehmen)	z-Wert	2,219 (H_0 ablehnen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 LE1.2}$	$n = 36; r = .138; Z_1 = .141$	$r_{AZ2.1 LE2.2}$	$n = 23; r = .359; Z_1 = .377$	$r_{AZ3.1 LE3.2}$	$n = 23; r = -.016; Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LE1.1 AZ1.2}$	$n = 31; r = .435^*; Z_2 = .466$	$r_{LE2.1 AZ2.2}$	$n = 21; r = .118; Z_2 = .121$	$r_{LE3.1 AZ3.2}$	$n = 3; r = -.448; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	-1,265 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,785 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.4-6: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung (FI) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	FI Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	FI Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	Kann nicht berechnet werden	FI Gruppe 3

Tab. 5.2.4-7: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung (FI) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 45; r = .409^{**}; Z_1 = .436$	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .589^{**}; Z_1 = .678$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 13; r = -.038; Z_1 = -.040$
$r_{FI1.1 FI1.2}$	$n = 33; r = .620^{**}; Z_2 = .725$	$r_{FI2.1 FI2.2}$	$n = 24; r = .879^{**}; Z_2 = 1.376$	$r_{FI3.1 FI3.2}$	$n = 8; r = .843^{**}; Z_2 = 1.238$
z-Wert	-1,209 (H_0 annehmen)	z-Wert	2,289 (H_0 ablehnen)	z-Wert	-2,186 (H_0 ablehnen)
Synchrone Korrelationen					

$r_{AZ1.1 FI 1.1}$	$n = 65; r = .109;$ $Z_1 = .110$	$r_{AZ2.1 FI 2.1}$	$n = 57; r = .377^{**};$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ3.1 FI 3.1}$	$n = 25; r = .018;$ $Z_1 =$
$r_{AZ1.2 FI 1.2}$	$n = 46; r = .062;$ $Z_2 = .060$	$r_{AZ2.2 FI 2.2}$	$n = 31; r = .069;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{AZ3.2 FI 3.2}$	$n = 2; r = 1.000;$ $Z_2 =$
z-Wert	0,253 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt	z-Wert	Kann nicht berechnet werden
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 FI 1.2}$	$n = 36; r = .040;$ $Z_1 = .040$	$r_{AZ2.1 FI 2.2}$	$n = 24; r = .308;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ3.1 FI 3.2}$	$n = 8; r = -.525;$ $Z_1 =$
$r_{FI 1.1AZ1.2}$	$n = 33; r = .272;$ $Z_2 = .277$	$r_{FI 2.1AZ2.2}$	$n = 25; r = .141;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{FI 3.1AZ3.2}$	$n = 2; r = 1.000;$ $Z_2 =$
z-Wert	-0,944(H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt	z-Wert	Kann nicht berechnet werden

Tab. 5.2.4-8: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (EB) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	EB Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	EB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	Kann nicht berechnet werden	EB Gruppe 3

Tab. 5.2.4-9: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (EB) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2			
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 45; r = .409^{**};$ $Z_1 = .436$	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .589^{**};$ $Z_1 = .678$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 13; r = -.038;$ $Z_1 = -.040$
$r_{EB 1.1 EB1.2}$	$n = 31; r = .463^{**};$ $Z_2 = .504$	$r_{EB 2.1 EB 2.2}$	$n = 25; r = .492^{*};$ $Z_2 = .536$	$r_{EB 3.1 EB 3.2}$	$n = 8; r = .683;$ $Z_2 = .838$
z-Wert	-0,278(H_0 annehmen)	z-Wert	0,473 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,602 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 EB 1.1}$	$n = 63; r = -.059;$ $Z_1 = -.060$	$r_{AZ2.1 EB 2.1}$	$n = 55; r = .373^{**};$ $Z_1 = .394$	$r_{AZ3.1 EB 3.1}$	$n = 26; r = -.031;$ $Z_1 = -.030$
$r_{AZ1.2 EB 1.2}$	$n = 45; r = .430^{**};$ $Z_2 = .460$	$r_{AZ2.2 EB 2.2}$	$n = 32; r = .555^{**};$ $Z_2 = .626$	$r_{AZ3.2 EB 3.2}$	$n = 3; r = -.894;$ $Z_2 = 1.447$
z-Wert	-2,562 (H_0 ablehnen)	z-Wert	-1 (H_0 annehmen)	z-Wert	-7,067 (H_0 ablehnen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 EB 1.2}$	$n = 34; r = .375^{*};$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 EB 2.2}$	$n = 25; r = .229;$ $Z_1 = .234$	$r_{AZ3.1 EB 3.2}$	$n = 9; r = -.005;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{EB 1.1AZ1.2}$	$n = 33; r = .247;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{EB 2.1AZ2.2}$	$n = 24; r = .179;$ $Z_2 = .182$	$r_{EB 3.1AZ3.2}$	$n = 2; r = 1.000^{*};$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,171 (H_0 annehmen)	z-Wert	Kann nicht berechnet werden

Tab. 5.2.4-10: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien (KR) Profit-Bereich

Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	KR Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	KR Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	KR Gruppe 3
Tab. XY: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)		
Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien (KR) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten		
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$ n = 4; r = .548; Z ₁ = entfällt	$R_{AZ21 AZ2.2}$ n = 25; r = .481*; Z ₁ = .523	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$ n = 3; r = .596; Z ₁ = entfällt
$r_{KR1.1 KR1.2}$ n = 3; r = .500; Z ₂ = entfällt	$r_{KR2.1 KR2.2}$ n = 25; r = .436*; Z ₂ = .472	$r_{KR3.1 KR3.2}$ n = 3; r = .000; Z ₂ = entfällt
z-Wert entfällt	z-Wert 0,169 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt
Synchrone Korrelationen		
$r_{AZ1.1 KR1.1}$ n = 13; r = .699**; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 KR2.1}$ n = 55; r = .443**; Z ₁ = .472	$r_{AZ3.1 KR3.1}$ n = 23; r = .350; Z ₁ = entfällt
$r_{AZ1.2 KR1.2}$ n = 8; r = .511; Z ₂ = entfällt	$r_{AZ2.2 KR2.2}$ n = 36; r = .638**; Z ₂ = .758	$r_{AZ3.2 KR3.2}$ n = 5; r = -.052; Z ₂ = entfällt
z-Wert entfällt	z-Wert -1,285 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt
Kreuzkorrelationen		
$r_{AZ1.1 KR 1.2}$ n = 4; r = .056; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 KR 2.2}$ n = 25; r = .365; Z ₁ = .383	$r_{AZ3.1 KR 3.2}$ n = 3; r = -.918; Z ₁ = entfällt
$r_{KR 1.1 AZ1.2}$ n = 3; r = .657; Z ₂ = entfällt	$r_{KR2.1 AZ2.2}$ n = 25; r = .445; Z ₂ = .478	$r_{KR 3.1 AZ3.2}$ n = 3; r = -.500; Z ₂ = entfällt
z-Wert entfällt	z-Wert -0,315 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt

Tab. 5.2.4-11: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe (AG) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	AG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	AG Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	AG Gruppe 3

Tab. 5.2.4-12: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Lebenszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe (AG) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten		
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$ n = 4; r = .548; Z ₁ = .618	$r_{AZ21 AZ2.2}$ n = 25; r = .481*; Z ₁ = .523	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$ n = 3; r = .596; Z ₁ = entfällt
$r_{AG1.1 AG1.2}$ n = 4; r = .577; Z ₂ = .662	$r_{AG2.1 AG2.2}$ n = 25; r = .472*; Z ₂ = .510	$r_{AG3.1 AG3.2}$ n = 3; r = entfällt; Z ₂ = entfällt
z-Wert -0,031 (H ₀ annehmen)	z-Wert 0,043 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt
Synchrone Korrelationen		
$r_{AZ1.1 AG1.1}$ n = 15; r = .782**; Z ₁ = 1.058	$r_{AZ2.1 AG2.1}$ n = 56; r = .613**; Z ₁ = .709	$r_{AZ3.1 AG3.1}$ n = 23; r = .408; Z ₁ = entfällt
$r_{AZ1.2 AG1.2}$ n = 8; r = .759*; Z ₂ = .996	$r_{AZ2.2 AG2.2}$ n = 36; r = .568**; Z ₂ = .648	$r_{AZ3.2 AG3.2}$ n = 5; r = .558; Z ₂ = entfällt
z-Wert 0,116 (H ₀ annehmen)	z-Wert 0,275 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt

Kreuzkorrelationen			
$r_{AZ1.1 AG 1.2}$ n = 4; r = .208; Z ₁ = .213	$r_{AZ2.1 AG 2.2}$ n = 25; r = .390; Z ₁ = .412	$r_{AZ3.1 AG 3.2}$ n = 3; r = entfällt; Z ₁ = entfällt	
$r_{AG 1.1AZ1.2}$ n = 4; r = .674; Z ₂ = .811	$r_{AG2.1AZ2.2}$ n = 25; r = .598**; Z ₂ = .633	$r_{AG 3.1AZ3.2}$ n = 3; r = -.500; Z ₂ = entfällt	
z-Wert -0,428 (H ₀ annehmen)	z-Wert -0,733 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt	

Tab. 5.2.4-13: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung (LE) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	LE Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	LE Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	LE Gruppe 3

Tab. 5.2.4-14: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung (LE) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$ n = 4; r = .548; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ21 AZ2.2}$ n = 25; r = .481*; Z ₁ = .523	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$ n = 3; r = .596; Z ₁ = entfällt			
$r_{LE1.1 LE1.2}$ n = 2; r = entfällt; Z ₂ = entfällt	$r_{LE 2.1 LE 2.2}$ n = 19; r = .750**; Z ₂ = .973	$r_{LE3.1 LE 3.2}$ n = 3; r = entfällt; Z ₂ = entfällt			
z-Wert entfällt	z-Wert -1,370 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt			
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 LE 1.1}$ n = 9; r = .806; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 LE 2.1}$ n = 43; r = .462**; Z ₁ = .497	$r_{AZ3.1 LE 3.1}$ n = 20; r = .166; Z ₁ = entfällt			
$r_{AZ1.2 LE 1.2}$ n = 7; r = -.128; Z ₂ = entfällt	$r_{AZ2.2 LE 2.2}$ n = 27; r = .372; Z ₂ = .388	$r_{AZ3.2 LE 3.2}$ n = 5; r = -.558; Z ₂ = entfällt			
z-Wert entfällt	z-Wert 0,422 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt			
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 LE 1.2}$ n = 3; r = -1.000**; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 LE 2.2}$ n = 23; r = .323; Z ₁ = .332	$r_{AZ3.1 LE 3.2}$ n = 3; r = entfällt; Z ₁ = entfällt			
$r_{LE 1.1AZ1.2}$ n = 2; r = entfällt; Z ₂ = entfällt	$r_{LE 2.1AZ2.2}$ n = 20; r = .584**; Z ₂ = .662	$r_{LE 3.1AZ3.2}$ n = 3; r = -.866; Z ₂ = entfällt			
z-Wert entfällt	z-Wert -1,000 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt			

Tab. 5.2.4-15: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung (FI) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	FI Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	FI Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	FI Gruppe 3

Tab. 5.2.4-16: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung (FI) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	n = 4; r = .548; Z ₁ = .618	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .481*; Z ₁ = .523	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	n = 3; r = .596; Z ₁ = entfällt
$r_{FI 1.1 FI 1.2}$	n = 4; r = .707; Z ₂ = .887	$r_{FI 2.1 FI 2.2}$	n = 24; r = .619**; Z ₂ = .725	$r_{FI 3.1 FI 3.2}$	n = 3; r = 1.000**; Z ₂ = entfällt
z-Wert	-0,190 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,662 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 FI 1.1}$	n = 16; r = .229; Z ₁ = .234	$r_{AZ2.1 FI 2.1}$	n = 56; r = .104; Z ₁ = .100	$r_{AZ3.1 FI 3.1}$	n = 22; r = -.012; Z ₁ = entfällt
$r_{AZ1.2 FI 1.2}$	n = 8; r = -.410; Z ₂ = -.436	$r_{AZ2.2 FI 2.2}$	n = 35; r = .257; Z ₂ = .266	$r_{AZ3.2 FI 3.2}$	n = 5; r = -.638; Z ₂ = entfällt
z-Wert	1,273 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,742 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 FI 1.2}$	n = 4; r = -.956*; Z ₁ = -1.946	$r_{AZ2.1 FI 2.2}$	n = 24; r = -.132; Z ₁ = -.131	$r_{AZ3.1 FI 3.2}$	n = 3; r = -.918; Z ₁ = entfällt
$r_{FI 1.1 AZ1.2}$	n = 4; r = .349; Z ₂ = .365	$r_{FI 2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .340; Z ₂ = .354	$r_{FI 3.1 AZ3.2}$	n = 3; r = -.866; Z ₂ = entfällt
z-Wert	-1,634 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-1,590 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.4-17: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (EB) Profit-Bereich			
Gruppe 1.1 und 1.2			
AZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	EB Gruppe 1	
Gruppe 2.1 und 2.2			
AZ Gruppe 2	entfällt	EB Gruppe 2	
Gruppe 3.1 und 3.2			
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	EB Gruppe 3	

Tab. 5.2.4-18: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (EB) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	n = 4; r = .548; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .481*; Z ₁ = .523	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	n = 3; r = .596; Z ₁ = entfällt
$r_{EB 1.1 EB1.2}$	n = 4; r = entfällt Z ₂ = entfällt	$r_{EB 2.1 EB 2.2}$	n = 25; r = .715**; Z ₂ = .897	$r_{EB 3.1 EB 3.2}$	n = 3; r = -.500; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,240 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 EB 1.1}$	n = 16; r = .427; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 EB 2.1}$	n = 57; r = .329*; Z ₁ = .343	$r_{AZ3.1 EB 3.1}$	n = 23; r = .224; Z ₁ = entfällt
$r_{AZ1.2 EB 1.2}$	n = 8; r = -.054; Z ₂ = entfällt	$r_{AZ2.2 EB 2.2}$	n = 36; r = .155; Z ₂ = .156	$r_{AZ3.2 EB 3.2}$	n = 5; r = -.218; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,846 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 EB 1.2}$	n = 4; r = entfällt; Z ₁ = entfällt	$r_{AZ2.1 EB 2.2}$	n = 25; r = .176; Z ₁ = .182	$r_{AZ3.1 EB 3.2}$	n = 3; r = .918; Z ₁ = entfällt
$r_{EB 1.1 AZ1.2}$	n = 4; r = -.203; Z ₂ = entfällt	$r_{EB 2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .353; Z ₂ = .365	$r_{EB 3.1 AZ3.2}$	n = 3; r = .000; Z ₂ = entfällt

z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,607 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
--------	----------	--------	--------------------------	--------	----------

Tab. 5.2.4-19: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in allen Gruppen (Profit-Bereich)

		Non-Profit	Profit
Sind Expatriates, die sich auf einer höheren Position befinden, mit der Arbeit zufriedener als Expatriates, die auf einer gleich- oder niederwertigen Position arbeiten?			
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,089)	- (Sig. 0,121)
	n, M, SD	n _{höherwertig} = 32; M _{höherwertig} = 2,76; SD _{höherwertig} = 0,396 n _{nieder- oder gleichwertig} = 30; M _{nieder- oder gleichwertig} = 2,89; SD _{nieder- oder gleichwertig} = 0,347	n _{höherwertig} = 8; M _{höherwertig} = 2,58; SD _{höherwertig} = 0,466 n _{nieder- oder gleichwertig} = 8; M _{nieder- oder gleichwertig} = 2,87; SD _{nieder- oder gleichwertig} = 0,483
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,033)	✓ (Sig. 0,040)
	n, M, SD	n _{höherwertig} = 22; M _{höherwertig} = 2,83; SD _{höherwertig} = 0,333 n _{nieder- oder gleichwertig} = 30; M _{nieder- oder gleichwertig} = 2,61; SD _{nieder- oder gleichwertig} = 0,506	n _{höherwertig} = 30; M _{höherwertig} = 2,72; SD _{höherwertig} = 0,313 n _{nieder- oder gleichwertig} = 27; M _{nieder- oder gleichwertig} = 2,54; SD _{nieder- oder gleichwertig} = 0,408
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,200)	- (Sig. 0,189)
	n, M, SD	n _{höherwertig} = 8; M _{höherwertig} = 2,84; SD _{höherwertig} = 0,265 n _{nieder- oder gleichwertig} = 17; M _{nieder- oder gleichwertig} = 2,70; SD _{nieder- oder gleichwertig} = 0,536	n _{höherwertig} = 16; M _{höherwertig} = 2,72; SD _{höherwertig} = 0,307 n _{nieder- oder gleichwertig} = 7; M _{nieder- oder gleichwertig} = 2,57; SD _{nieder- oder gleichwertig} = 0,378
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,331)	- (Sig. 0,158)
	n, M, SD	n _{höherwertig} = 62; M _{höherwertig} = 2,75; SD _{höherwertig} = 0,362 n _{nieder- oder gleichwertig} = 78; M _{nieder- oder gleichwertig} = 2,72; SD _{nieder- oder gleichwertig} = 0,454	n _{höherwertig} = 54; M _{höherwertig} = 2,69; SD _{höherwertig} = 0,312 n _{nieder- oder gleichwertig} = 42; M _{nieder- oder gleichwertig} = 2,61; SD _{nieder- oder gleichwertig} = 0,421

Tab. 5.2.4-20: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die sich im Ausland auf einer höheren Position wiederfinden vs. Arbeitszufriedenheit von Expatriates, die auf einer gleichen oder niederwertigen Position arbeiten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Arbeitszufriedenheit (AZ) & wahrgenommener Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland (U) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	entfällt	U Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	U Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	U Gruppe 3

Tab. 5.2.4-21: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & wahrgenommener Unterschied zwischen Heimat- und Gastland in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland (U) Non-
--

Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 45; r = .409^{**};$ $Z_1 = .436$	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .589^{**};$ $Z_1 = .678$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 13; r = -.038;$ $Z_1 = -.040$
$r_{U 1.1 U 1.2}$	$n = 44; r = .473^{**};$ $Z_2 = .517$	$r_{U 2.1 U 2.2}$	$n = 22; r = .531^{*};$ $Z_2 = .590$	$r_{U 3.1 U 3.2}$	$n = 23; r = .420;$ $Z_2 = .448$
z-Wert	-0,370(H_0 annehmen)	z-Wert	0,283 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,261 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 U 1.1}$	$n = 78; r = -.015;$ $Z_1 = -.015$	$r_{AZ2.1 U 2.1}$	$n = 51; r = -.240;$ $Z_1 = -.245$	$r_{AZ3.1 U 3.1}$	$n = 47; r = .019;$ $Z_1 = .020$
$r_{AZ1.2 U 1.2}$	$n = 61; r = -.334^{*};$ $Z_2 = -.348$	$r_{AZ2.2 U 2.2}$	$n = 31; r = -.270;$ $Z_2 = -.282$	$r_{AZ3.2 U 3.2}$	$n = 14; r = .364;$ $Z_2 = .383$
z-Wert	1,844 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,155 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,031 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 U 1.2}$	$n = 42; r = -.186;$ $Z_1 = -.187$	$r_{AZ2.1 U 2.2}$	$n = 23; r = -.308 ;$ $Z_1 = -.321$	$r_{AZ3.1 U 3.2}$	$n = 22; r = .445^{*};$ $Z_1 = .478$
$r_{U 1.1AZ1.2}$	$n = 47; r = -.112;$ $Z_2 = -.110$	$r_{U 2.1AZ2.2}$	$n = 24; r = -.357;$ $Z_2 = -.371$	$r_{U 3.1AZ3.2}$	$n = 13; r = -.110;$ $Z_2 = -.110$
z-Wert	-0,348(H_0 annehmen)	z-Wert	0,201 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,073 (H_0 annehmen)

Tab. 5.2.4-22: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & wahrgenommener Unterschied zwischen Heimat- und Gastland in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & wahrgenommener Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland (U) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
AZ Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	U Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	U Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	U Gruppe 3

Tab. 5.2.4-23: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & wahrgenommener Unterschied zwischen Heimat- und Gastland in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland (U) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	$n = 4; r = .548;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .481^{*};$ $Z_1 = .523$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 3; r = .596;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{U 1.1 U 1.2}$	$n = 3; r = .795;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{U 2.1 U 2.2}$	$n = 25; r = .841^{**};$ $Z_2 = 1.221$	$r_{U 3.1 U 3.2}$	$n = 3; r = .996;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-2,315 (H_0 ablehnen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 U 1.1}$	$n = 15; r = -.066;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 U 2.1}$	$n = 53; r = -.347^{*};$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ3.1 U 3.1}$	$n = 18; r = -.209;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AZ1.2 U 1.2}$	$n = 7; r = -.124;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.2 U 2.2}$	$n = 35; r = -.105;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{AZ3.2 U 3.2}$	$n = 4; r = -.717;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	entfällt	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 U 1.2}$	$n = 3; r = -.903;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ2.1 U 2.2}$	$n = 25; r = -.353;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{AZ3.1 U 3.2}$	$n = 3; r = -.986;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{U 1.1AZ1.2}$	$n = 4; r = -.169;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{U 2.1AZ2.2}$	$n = 25; r = -.180;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{U 3.1AZ3.2}$	$n = 3; r = -.655;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	entfällt	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.4-24: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & wahrgenommener Unterschied zwischen Heimat- und Gastland in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Anzahl der beruflichen Kontakte (bK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	bK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	bK Gruppe 3

Tab. 5.2.4-25: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Anzahl der beruflichen Kontakte (bK) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	-	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .589**; Z ₁ = .678	$r_{AZ3.1 LAZ3.2}$	n = 13; r = -.038; Z ₁ = -.040
$r_{bK 1.1 bK 1.2}$	-	$r_{bK 2.1 bK 2.2}$	n = 23; r = .784**; Z ₂ = 1.058	$r_{bK 3.1 bK 3.2}$	n = 23; r = .867**; Z ₂ = 1.313
z-Wert		z-Wert	-1,234 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-3,496 (H ₀ ablehnen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 bK 1.1}$	-	$r_{AZ2.1 bK 2.1}$	n = 54; r = .158; Z ₁ = .161	$r_{AZ3.1 bK 3.1}$	n = 48; r = .164; Z ₁ = entfällt
$r_{AZ1.2 bK 1.2}$	-	$r_{AZ2.2 bK 2.2}$	n = 31; r = .370*; Z ₂ = .388	$r_{AZ3.2 bK 3.2}$	n = 15; r = .174; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert	-0,958 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 bK 1.2}$	-	$r_{AZ2.1 bK 2.2}$	n = 23; r = .183; Z ₁ = .187	$r_{AZ3.1 bK 3.2}$	n = 23; r = .396; Z ₁ = entfällt
$r_{bK 1.1AZ1.2}$	-	$r_{bK 2.1AZ2.2}$	n = 25; r = .288; Z ₂ = .299	$r_{bK 3.1AZ3.2}$	n = 13; r = .401; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert	-0,364 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.4-26: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Qualität der Kontakte (QK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	QK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	entfällt	QK Gruppe 3

Tab. 5.2.4-27: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Qualität der Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Qualität der Kontakte (QK) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	-	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	n = 25; r = .589**; Z ₁ = .678	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	n = 13; r = -.038; Z ₁ = -.040
$r_{QK 1.1 QK 1.2}$	-	$r_{QK 2.1 QK 2.2}$	n = 23; r = .684**; Z ₂ = .838	$r_{QK 3.1 QK 3.2}$	n = 23; r = .685**; Z ₂ = .838
z-Wert		z-Wert	-0.515 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-2,223 (H ₀ ablehnen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 QK 1.1}$	-	$r_{AZ2.1 QK 2.1}$	n = 53; r = .219; Z ₁ = .224	$r_{AZ3.1 QK 3.1}$	n = 47; r = .222; Z ₁ = entfällt
$r_{AZ1.2 QK 1.2}$	-	$r_{AZ2.2 QK 2.2}$	n = 31; r = .279; Z ₂ = .288	$r_{AZ3.2 QK 3.2}$	n = 14; r = .561*; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert	-0,270 (H ₀ annehmen)	z-Wert	- entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 QK 1.2}$	-	$r_{AZ2.1 QK 2.2}$	n = 23; r = .553**; Z ₁ = .626	$r_{AZ3.1 QK 3.2}$	n = 22; r = .505*; Z ₁ = entfällt
$r_{QK 1.1AZ1.2}$	-	$r_{QK 2.1AZ2.2}$	n = 25; r = .101; Z ₂ = .100	$r_{QK 3.1AZ3.2}$	n = 12; r = .084; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert	1,708 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.4-28: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Qualität der Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Anzahl der beruflichen Kontakte (bK) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	bK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	bK Gruppe 3

Tab. 5.2.4-29: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Anzahl der beruflichen Kontakte (bK) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	-	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .481^*;$ $Z_1 = .523$	$r_{AZ3.1 LAZ3.2}$	$n = 3; r = .596;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{bK 1.1 bK 1.2}$	-	$r_{bK 2.1 bK 2.2}$	$n = 25; r = .733^{**};$ $Z_2 = .929$	$r_{bK 3.1 bK 3.2}$	$n = 3; r = .371;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	-1,347 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 bK 1.1}$	-	$r_{AZ2.1 bK 2.1}$	$n = 54; r = -.135;$ $Z_1 = -.136$	$r_{AZ3.1 bK 3.1}$	$n = 21; r = -.081;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AZ1.2 bK 1.2}$	-	$r_{AZ2.2 bK 2.2}$	$n = 35; r = -.219;$ $Z_2 = -.224$	$r_{AZ3.2 bK 3.2}$	$n = 4; r = -1.000^{**};$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	0,390 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{AZ1.1 bK 1.2}$	-	$r_{AZ2.1 bK 2.2}$	$n = 25; r = .053;$ $Z_1 = .050$	$r_{AZ3.1 bK 3.2}$	$n = 3; r = -.596;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{bK 1.1 AZ1.2}$	-	$r_{bK 2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = -.285;$ $Z_2 = -.293$	$r_{bK 3.1 AZ3.2}$	$n = 3; r = -.371;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	1,138 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.2.4-30: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Qualität der Kontakte (QK) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
AZ Gruppe 2	entfällt	QK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
AZ Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	QK Gruppe 3

Tab. 5.2.4-31: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Arbeitszufriedenheit & Qualität der Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Arbeitszufriedenheit (AZ) & Qualität der Kontakte (QK) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{AZ1.1 AZ1.2}$	-	$r_{AZ2.1 AZ2.2}$	$n = 25; r = .481^*;$ $Z_1 = .523$	$r_{AZ3.1 AZ3.2}$	$n = 3; r = .596;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{QK 1.1 QK 1.2}$	-	$r_{QK 2.1 QK 2.2}$	$n = 24; r = .667^{**};$ $Z_2 = .811$	$r_{QK 3.1 QK 3.2}$	$n = 3; r = \text{entfällt};$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	-0,944 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{AZ1.1 QK 1.1}$	-	$r_{AZ2.1 QK 2.1}$	$n = 53; r = .045;$ $Z_1 = .045$	$r_{AZ3.1 QK 3.1}$	$n = 21; r = .125;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AZ1.2 QK 1.2}$	-	$r_{AZ2.2 QK 2.2}$	$n = 35; r = .248;$ $Z_2 = .255$	$r_{AZ3.2 QK 3.2}$	$n = 4; r = .000;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	-0,928 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					

$r_{AZ1.1 QK 1.2}$	-	$r_{AZ2.1 QK 2.2}$ n = 25; r = .359; $Z_1 = .377$	$r_{AZ3.1 QK 3.2}$ n = 3; r = .803; $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{QK 1.1AZ1.2}$	-	$r_{QK 2.1AZ2.2}$ n = 24; r = .294; $Z_2 = .299$	$r_{QK 3.1AZ3.2}$ n = 3; r = entfällt; $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert 0,256 (H_0 annehmen)	z-Wert entfällt

Tab. 5.2.4-32: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit & Qualität der Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

5.3 Commitment

5.3.1 Vorbereitung

Weisen Expatriates, die an einem Sprachkurs teilgenommen haben, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht an einem Sprachkurs teilgenommen haben?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,304)	- (Sig. 0,439)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 49$; $M_{\text{Sprachkurs}} = 3,96$; $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,557$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 23$; $M_{\text{kein Sprachkurs}} = 4,02$; $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,439$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 14$; $M_{\text{Sprachkurs}} = 3,70$; $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,688$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 2$; $M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,75$; $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,354$
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,010)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 26$; $M_{\text{Sprachkurs}} = 3,33$; $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,948$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 11$; $M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,91$; $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,491$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 4$; $M_{\text{Sprachkurs}} = 3,56$; $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,515$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,331)	- (Sig. 0,339)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 38$; $M_{\text{Sprachkurs}} = 3,68$; $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,641$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 19$; $M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,61$; $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,636$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 39$; $M_{\text{Sprachkurs}} = 3,55$; $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,748$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 18$; $M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,62$; $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,478$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,241)	- (Sig. 0,166)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 14$; $M_{\text{Sprachkurs}} = 3,86$; $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,413$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 11$; $M_{\text{kein Sprachkurs}} = 4,00$; $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,548$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 16$; $M_{\text{Sprachkurs}} = 3,32$; $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,807$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 9$; $M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,64$; $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,730$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,305)	- (Sig. 0,068)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 17$; $M_{\text{Sprachkurs}} = 3,85$; $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,552$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 10$; $M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,70$; $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,823$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 15$; $M_{\text{Sprachkurs}} = 3,34$; $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,487$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 8$; $M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,76$; $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,651$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,312)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 2$; $M_{\text{Sprachkurs}} = 4,50$; $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,707$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 7$; $M_{\text{kein Sprachkurs}} = 4,14$; $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 1,069$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 0$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 3$; $M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,42$; $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,42$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,225)	- (Sig. 0,170)

n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 104; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,78; SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,625$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 52; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,84; SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,573$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 68; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,50; SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,662$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 28; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,63; SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,537$
----------	--	---

Tab. 5.3.1-1: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die einen Sprachkurs absolviert haben vs. Commitment von Expatriates, die keinen Sprachkurs gemacht haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen ein Sprachkurs gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen der Sprachkurs nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 20; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,05; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,456$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1; M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 4,00$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,75; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,354$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 11; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,91; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,491$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 18; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,58; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,647$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 17; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,61; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,491$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1; M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 3,75$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 11; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,00; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,548$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 8; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,59; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,767$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1; M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 4,00$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 8; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,63; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,876$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 7; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,76; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,703$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 5; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 4,00; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 1,225$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,25; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,707$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 46; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,82; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,600$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1; M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 4,00$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 26; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,61; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,555$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1; M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 3,88$

Tab. 5.3.1-2: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen ein Sprachkurs gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen der Sprachkurs nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die an einem Sprachkurs teilgenommen haben und den Sprachkurs als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht an einem Sprachkurs teilgenommen haben und ihn außerdem vermisst haben?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,316)	- (Sig. 0,500)
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 26; M _{Sprachkurs hilfreich} = 3,98; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,500 n _{Sprachkurs vermisst} = 20; M _{Sprachkurs vermisst} = 4,05; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,456	n _{Sprachkurs hilfreich} = 13; M _{Sprachkurs hilfreich} = 3,75; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,685 n _{Sprachkurs vermisst} = 2; M _{Sprachkurs vermisst} = 3,75; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,354
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,057)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 14; M _{Sprachkurs hilfreich} = 3,39; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 1,022 n _{Sprachkurs vermisst} = 11; M _{Sprachkurs vermisst} = 3,91; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,491	n _{Sprachkurs hilfreich} = 3; M _{Sprachkurs hilfreich} = 3,75; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,433 n _{Sprachkurs vermisst} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,391)	- (Sig. 0,388)
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 33; M _{Sprachkurs hilfreich} = 3,64; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,641 n _{Sprachkurs vermisst} = 18; M _{Sprachkurs vermisst} = 3,58; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,647	n _{Sprachkurs hilfreich} = 34; M _{Sprachkurs hilfreich} = 3,65; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,640 n _{Sprachkurs vermisst} = 17; M _{Sprachkurs vermisst} = 3,61; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,491
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,328)	- (Sig. 0,282)
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 11; M _{Sprachkurs hilfreich} = 3,91; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,375 n _{Sprachkurs vermisst} = 11; M _{Sprachkurs vermisst} = 4,00; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,548	n _{Sprachkurs hilfreich} = 15; M _{Sprachkurs hilfreich} = 3,39; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,781 n _{Sprachkurs vermisst} = 8; M _{Sprachkurs vermisst} = 3,59; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,767
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,225)	- (Sig. 0,098)
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 14; M _{Sprachkurs hilfreich} = 3,89; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,525 n _{Sprachkurs vermisst} = 8; M _{Sprachkurs vermisst} = 3,63; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,876	n _{Sprachkurs hilfreich} = 14; M _{Sprachkurs hilfreich} = 3,35; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,505 n _{Sprachkurs vermisst} = 7; M _{Sprachkurs vermisst} = 3,76; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,703
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,271)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 2; M _{Sprachkurs hilfreich} = 4,50; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,707 n _{Sprachkurs vermisst} = 5; M _{Sprachkurs vermisst} = 4,00; SD _{Sprachkurs vermisst} = 1,225	n _{Sprachkurs hilfreich} = 0 n _{Sprachkurs vermisst} = 2; M _{Sprachkurs vermisst} = 3,25; SD _{Sprachkurs vermisst} = ,707
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,316)	- (Sig. 0,404)
	n, M, SD	n _{Sprachkurs hilfreich} = 73; M _{Sprachkurs hilfreich} = 3,76; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,614 n _{Sprachkurs vermisst} = 46; M _{Sprachkurs vermisst} = 3,82; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,600	n _{Sprachkurs hilfreich} = 61; M _{Sprachkurs hilfreich} = 3,58; SD _{Sprachkurs hilfreich} = 0,594 n _{Sprachkurs vermisst} = 26; M _{Sprachkurs vermisst} = 3,61; SD _{Sprachkurs vermisst} = 0,555

Tab. 5.3.1-3: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihren Sprachkurs als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die einen Sprachkurs vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die an einem interkulturellen Training teilgenommen haben, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht an einem interkulturellen Training teilgenommen haben?

	Non-Profit	Profit
--	------------	--------

Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,197)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 60; M_{\text{Training}} = 4,01;$ $SD_{\text{Training}} = 0,491$ $n_{\text{kein Training}} = 12; M_{\text{kein Training}} = 3,83;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,651$	$n_{\text{Training}} = 16; M_{\text{Training}} = 3,70;$ $SD_{\text{Training}} = 0,647$ $n_{\text{kein Training}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,126)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 32; M_{\text{Training}} = 3,59;$ $SD_{\text{Training}} = 0,687$ $n_{\text{kein Training}} = 5; M_{\text{kein Training}} = 2,90;$ $SD_{\text{kein Training}} = 1,140$	$n_{\text{Training}} = 4; M_{\text{Training}} = 3,56; SD_{\text{Training}} = 0,515$ $n_{\text{kein Training}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,091)	- (Sig. 0,227)
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 39; M_{\text{Training}} = 3,59;$ $SD_{\text{Training}} = 0,687$ $n_{\text{kein Training}} = 18; M_{\text{kein Training}} = 3,81;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,489$	$n_{\text{Training}} = 54; M_{\text{Training}} = 3,55;$ $SD_{\text{Training}} = 0,679$ $n_{\text{kein Training}} = 3; M_{\text{kein Training}} = 3,83;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,520$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,350)	- (Sig. 0,329)
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 20; M_{\text{Training}} = 3,90;$ $SD_{\text{Training}} = 0,476$ $n_{\text{kein Training}} = 5; M_{\text{kein Training}} = 4,00;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,500$	$n_{\text{Training}} = 22; M_{\text{Training}} = 3,47;$ $SD_{\text{Training}} = 0,766$ $n_{\text{kein Training}} = 3; M_{\text{kein Training}} = 3,17;$ $SD_{\text{kein Training}} = 1,010$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,437)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 21; M_{\text{Training}} = 3,79;$ $SD_{\text{Training}} = 0,681$ $n_{\text{kein Training}} = 6; M_{\text{kein Training}} = 3,83;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,606$	$n_{\text{Training}} = 23; M_{\text{Training}} = 3,49;$ $SD_{\text{Training}} = 0,573$ $n_{\text{kein Training}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,068)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 5; M_{\text{Training}} = 3,80; SD_{\text{Training}} = 1,095$ $n_{\text{kein Training}} = 4; M_{\text{kein Training}} = 4,75;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,500$	$n_{\text{Training}} = 3; M_{\text{Training}} = 3,42; SD_{\text{Training}} = 0,577$ $n_{\text{kein Training}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,829)	- (Sig. 0,467)
	n, M, SD	$n_{\text{Training}} = 120; M_{\text{Training}} = 3,79;$ $SD_{\text{Training}} = 0,608$ $n_{\text{kein Training}} = 36; M_{\text{kein Training}} = 3,81;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,611$	$n_{\text{Training}} = 93; M_{\text{Training}} = 3,54;$ $SD_{\text{Training}} = 0,628$ $n_{\text{kein Training}} = 3; M_{\text{kein Training}} = 3,50;$ $SD_{\text{kein Training}} = 0,760$

Tab. 5.3.1-4: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ein interkulturelles Training absolviert haben vs. Commitment von Expatriates, die kein interkulturelles Training gemacht haben
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen ein interkulturelles Training gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen das interkulturelle Training nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,335)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 10; M_{\text{Training vermisst}} = 3,90; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,516;$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 2; M_{\text{Training überflüssig}} = 3,50; SD_{\text{Training überflüssig}} = 1,414$	$n_{\text{Training vermisst}} = 0$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 4; M_{\text{Training vermisst}} = 3,13; SD_{\text{Training vermisst}} = 1,181$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 1; M_{\text{Training überflüssig}} = 2,00$	$n_{\text{Training vermisst}} = 0$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 15; M_{\text{Training vermisst}} = 3,83; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,450$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 1; M_{\text{Training überflüssig}} = 3,00$	$n_{\text{Training vermisst}} = 3; M_{\text{Training vermisst}} = 3,83; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,520$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 4; M_{\text{Training vermisst}} = 3,88; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,479$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Training vermisst}} = 3; M_{\text{Training vermisst}} = 3,17; SD_{\text{Training vermisst}} = 1,010$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 6; M_{\text{Training vermisst}} = 3,83; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,606$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Training vermisst}} = 0$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 3; M_{\text{Training vermisst}} = 4,67; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,577$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Training vermisst}} = 0$ $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,272)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training vermisst}} = 31; M_{\text{Training vermisst}} = 3,85; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,531$; $n_{\text{Training überflüssig}} = 3; M_{\text{Training überflüssig}} = 3,25; SD_{\text{Training überflüssig}} = 1,146$	$n_{\text{Training vermisst}} = 3; M_{\text{Training vermisst}} = 3,50; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,760$; $n_{\text{Training überflüssig}} = 0$

Tab. 5.3.1-5: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen ein interkulturelles Training gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen das Training nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die an einem interkulturellen Training teilgenommen haben und es als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht an einem interkulturellen Training teilgenommen haben und es außerdem vermisst haben?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,354)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training hilfreich}} = 47; M_{\text{Training hilfreich}} = 3,97; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,482$ $n_{\text{Training vermisst}} = 10; M_{\text{Training vermisst}} = 3,90; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,516$	$n_{\text{Training hilfreich}} = 11; M_{\text{Training hilfreich}} = 3,80; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,740$ $n_{\text{Training vermisst}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,244)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Training hilfreich}} = 25; M_{\text{Training hilfreich}} = 3,60; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,829$ $n_{\text{Training vermisst}} = 4; M_{\text{Training vermisst}} = 3,13; SD_{\text{Training vermisst}} = 1,181$	$n_{\text{Training hilfreich}} = 2; M_{\text{Training hilfreich}} = 3,63; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,530$ $n_{\text{Training vermisst}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,240)	- (Sig. 0,245)
	n, M, SD	$n_{\text{Training hilfreich}} = 34; M_{\text{Training hilfreich}} = 3,66; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,612$ $n_{\text{Training vermisst}} = 15; M_{\text{Training vermisst}} = 3,83; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,450$	$n_{\text{Training hilfreich}} = 48; M_{\text{Training hilfreich}} = 3,58; SD_{\text{Training hilfreich}} = 0,627$ $n_{\text{Training vermisst}} = 3; M_{\text{Training vermisst}} = 3,83; SD_{\text{Training vermisst}} = 0,520$

Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,370)	- (Sig. 0,344)
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 16; M _{Training hilfreich} = 3,97; SD _{Training hilfreich} = 0,464 n _{Training vermisst} = 4; M _{Training vermisst} = 3,88; SD _{Training vermisst} = 0,479	n _{Training hilfreich} = 18; M _{Training hilfreich} = 3,44; SD _{Training hilfreich} = 0,829 n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 3,17; SD _{Training vermisst} = 1,010
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,375)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 19; M _{Training hilfreich} = 3,74; SD _{Training hilfreich} = 0,695 n _{Training vermisst} = 6; M _{Training vermisst} = 3,83; SD _{Training vermisst} = 0,606	n _{Training hilfreich} = 19; M _{Training hilfreich} = 3,59; SD _{Training hilfreich} = 0,524 n _{Training vermisst} = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,097)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 5; M _{Training hilfreich} = 3,80; SD _{Training hilfreich} = 1,095 n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 4,67; SD _{Training vermisst} = 0,577	n _{Training hilfreich} = 3; M _{Training hilfreich} = 3,42; SD _{Training hilfreich} = 0,577 n _{Training vermisst} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,301)	- (Sig. 0,429)
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 100; M _{Training hilfreich} = 4,79; SD _{Training hilfreich} = 0,588 n _{Training vermisst} = 31; M _{Training vermisst} = 3,85; SD _{Training vermisst} = 0,531	n _{Training hilfreich} = 78; M _{Training hilfreich} = 3,59; SD _{Training hilfreich} = 0,601 n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 3,50; SD _{Training vermisst} = 0,760

Tab. 5.3.1-6: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihr interkulturelles Training hilfreich bewerteten vs. Commitment von Expatriates, die ein interkulturelles Training vermisst haben
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die an einem Look&See Trip teilgenommen haben, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die keinen Look&See Trip hatten?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,389)	- (Sig. 0,290)
	n, M, SD	n _{Look&See} = 11; M _{Look&See} = 4,05; SD _{Look&See} = 0,879 n _{kein Look&See} = 61; M _{kein Look&See} = 3,97; SD _{kein Look&See} = 0,437	n _{Look&See} = 14; M _{Look&See} = 3,64; SD _{Look&See} = 0,626 n _{kein Look&See} = 2; M _{kein Look&See} = 4,13; SD _{kein Look&See} = 0,884
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,396)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Look&See} = 6; M _{Look&See} = 3,58; SD _{Look&See} = 0,801 n _{kein Look&See} = 31; M _{kein Look&See} = 3,48; SD _{kein Look&See} = 0,899	n _{Look&See} = 4; M _{Look&See} = 3,56; SD _{Look&See} = 0,515 n _{kein Look&See} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,419)	- (Sig. 0,163)
	n, M, SD	n _{Look&See} = 9; M _{Look&See} = 3,61; SD _{Look&See} = 0,741 n _{kein Look&See} = 48; M _{kein Look&See} = 3,67; SD _{kein Look&See} = 0,622	n _{Look&See} = 48; M _{Look&See} = 3,60; SD _{Look&See} = 0,701 n _{kein Look&See} = 9; M _{kein Look&See} = 3,41; SD _{kein Look&See} = 0,478
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,000)	- (Sig. 0,198)

	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 2; M_{\text{Look\&See}} = 3,50;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,000$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 23; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,96;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,475$	$n_{\text{Look\&See}} = 19; M_{\text{Look\&See}} = 3,51;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,793$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 6; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,19;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,754$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,282)	✓ (!) (Sig. 0,028)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 9; M_{\text{Look\&See}} = 3,89;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,486$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 18; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,75;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,733$	$n_{\text{Look\&See}} = 19; M_{\text{Look\&See}} = 3,40;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,585$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 4; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,88;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,323$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,128)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 4; M_{\text{Look\&See}} = 4,75;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,500$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 5; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,80;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 1,095$	$n_{\text{Look\&See}} = 2; M_{\text{Look\&See}} = 3,75;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,000$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 1; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,75$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,257)	- (Sig. 0,458)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 29; M_{\text{Look\&See}} = 3,87;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,690$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 127; M_{\text{kein Look\&See}} =$ $3,78; SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,588$	$n_{\text{Look\&See}} = 81; M_{\text{Look\&See}} = 3,54;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,640$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 15; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,53;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,577$

Tab. 5.3.1-7: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die einen Look&See Trip gemacht haben vs. Commitment von Expatriates, die keinen Look&See Trip gemacht haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen ein Look&See Trip gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen der Look&See Trip nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,445)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 20; M_{\text{Look\&See vermisst}} =$ $3,98; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,413$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 21; M_{\text{Look\&See$ $überflüssig}} = 3,93; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} =$ $0,554$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 1; M_{\text{Look\&See vermisst}} =$ $3,50$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,131)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 11; M_{\text{Look\&See vermisst}} =$ $3,86; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,839$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 10; M_{\text{Look\&See$ $überflüssig}} = 3,30; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} =$ $1,135$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 0$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,310)	- (Sig. 0,434)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 20; M_{\text{Look\&See vermisst}} =$ $3,65; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,671$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 18; M_{\text{Look\&See$ $überflüssig}} = 3,64; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} =$ $0,682$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 7; M_{\text{Look\&See vermisst}} =$ $3,42; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,546$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2; M_{\text{Look\&See$ $überflüssig}} = 3,38; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} =$ $0,177$
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,040)	- (Sig. 0,316)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 7; M_{\text{Look\&See vermisst}} =$ $3,86; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,556$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 12; M_{\text{Look\&See$ $überflüssig}} = 4,00; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} =$ $0,477$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 4; M_{\text{Look\&See vermisst}} =$ $3,38; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,595$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2; M_{\text{Look\&See$ $überflüssig}} = 2,83; SD_{\text{Look\&See überflüssig}} =$ $1,179$

Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,482)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 10$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,80$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,888$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3$; $M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,83$; $SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,764$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 3$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 4,00$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,250$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 3$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,33$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 1,155$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 1$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,75$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,299)	- (Sig. 0,281)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 50$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,81$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,649$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 42$; $M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,76$; $SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,645$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 11$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,49$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,484$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,10$; $SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,678$

Tab. 5.3.1-8: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen ein Look&See Trip gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen der Look&See Trip nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die an einem Look&See Trip teilgenommen haben und ihn als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die keinen Look&See Trip hatten und ihn außerdem vermisst haben?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,405)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 6$; $M_{\text{Loo274k\&See hilfreich}} = 4,08$; $SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 1,021$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 20$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,98$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,413$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 11$; $M_{\text{Loo274k\&See hilfreich}} = 3,77$; $SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,553$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 1$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,50$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,274)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 4$; $M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,50$; $SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 1,000$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 11$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,86$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,839$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3$; $M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,75$; $SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,433$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,419)	- (Sig. 0,118)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 7$; $M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,71$; $SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,699$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 20$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,65$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,471$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 44$; $M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,70$; $SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,569$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 7$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,42$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,546$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,217)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 1$; $M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,50$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 7$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,86$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,556$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 17$; $M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,66$; $SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,643$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 4$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,38$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,595$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,441)	✓(!) (Sig. 0,014)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 6$; $M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,75$; $SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,418$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 10$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,80$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,888$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 18$; $M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,44$; $SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,580$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 3$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 4,00$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,250$

Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,128)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 4,50; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,707$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 3; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,33; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 1,155$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,75; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,000$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 1; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,75$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,393)	- (Sig. 0,199)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 19; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,86; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,694$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 50; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,81; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,649$	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 73; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,63; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,557$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 11; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,49; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,484$

Tab. 5.3.1-9: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihren Look&See Trip als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die einen Look&See Trip vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die durch Kontakte zu Kollegen vorbereitet wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die keine Kontakte zu rückkehrenden Kollegen hatten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,387)	- (Sig. 0,289)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 54; M_{\text{Kollegen}} = 3,99; SD_{\text{Kollegen}} = 0,490$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 18; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,94; SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,616$	$n_{\text{Kollegen}} = 14; M_{\text{Kollegen}} = 3,64; SD_{\text{Kollegen}} = 0,626$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 2; M_{\text{keine Kollegen}} = 4,13; SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,884$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,141)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 26; M_{\text{Kollegen}} = 3,62; SD_{\text{Kollegen}} = 0,791$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 11; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,23; SD_{\text{keine Kollegen}} = 1,034$	$n_{\text{Kollegen}} = 3; M_{\text{Kollegen}} = 3,42; SD_{\text{Kollegen}} = 0,520$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 1; M_{\text{keine Kollegen}} = 4,00$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,423)	- (Sig. 0,115)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 38; M_{\text{Kollegen}} = 3,67; SD_{\text{Kollegen}} = 0,561$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 19; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,63; SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,779$	$n_{\text{Kollegen}} = 54; M_{\text{Kollegen}} = 3,58; SD_{\text{Kollegen}} = 0,688$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 3; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,42; SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,144$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,088)	- (Sig. 0,052)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 15; M_{\text{Kollegen}} = 4,03; SD_{\text{Kollegen}} = 0,399$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 10; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,63; SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,779$	$n_{\text{Kollegen}} = 23; M_{\text{Kollegen}} = 3,41; SD_{\text{Kollegen}} = 0,810$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 2; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,71; SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,059$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,061)	- (Sig. 0,483)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 11; M_{\text{Kollegen}} = 4,05; SD_{\text{Kollegen}} = 0,568$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 5; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,30; SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,837$	$n_{\text{Kollegen}} = 19; M_{\text{Kollegen}} = 3,48; SD_{\text{Kollegen}} = 0,564$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 4; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,50; SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,707$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 4; M_{\text{Kollegen}} = 4,75; SD_{\text{Kollegen}} = 0,500$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 1; M_{\text{keine Kollegen}} = 2,00$	$n_{\text{Kollegen}} = 2; M_{\text{Kollegen}} = 3,75; SD_{\text{Kollegen}} = 0,000$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 1; M_{\text{keine Kollegen}} = 2,75$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,064)	- (Sig. 0,400)

n, M, SD	$n_{\text{Kollegen}} = 103; M_{\text{Kollegen}} = 3,85;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,558$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 42; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,65;$ $SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,722$	$n_{\text{Kollegen}} = 87; M_{\text{Kollegen}} = 3,53;$ $SD_{\text{Kollegen}} = 0,633$ $n_{\text{keine Kollegen}} = 9; M_{\text{keine Kollegen}} = 3,59;$ $SD_{\text{keine Kollegen}} = 0,602$
----------	---	---

Tab. 5.3.1-10: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die durch Kontakte zu zurückkehrenden Kollegen vorbereitet wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht nur ihre Kollegen vorbereitet wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Vorbereitung durch Kollegen gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Vorbereitung durch ihre Kollegen nicht gefehlt hat?

	Non-Profit		Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich		kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 15; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,93; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,651$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 1; M_{\text{Kollegen überflüssig}} = 4,00$	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 1; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,50$	$n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich		kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 10; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,20; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 1,085$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 1; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 4,00$	$n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	-		kein Ergebnis möglich
		(Sig. 0, 190)		
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich		kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 9; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,72; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,565$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 2; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,42; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,144$	$n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich		kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 5; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,80; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,570$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 3; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,42; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,144$	$n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich		kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 0$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 1; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 2,75$	$n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	-		kein Ergebnis möglich
		(Sig. 0, 230)		
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich		kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 36; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,74; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,704$ $n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 3; M_{\text{Kollegen überflüssig}} = 3,33; SD_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0,764$	$n_{\text{Kollegen vermisst}} = 8; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,45; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,446$	$n_{\text{Kollegen überflüssig}} = 0$

Tab. 5.3.1-11: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Vorbereitung durch Kollegen gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Vorbereitung durch Kollegen nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die durch Kontakte zu Kollegen vorbereitet wurden und diese Kontakte

als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die keine Kontakte zu rückkehrenden Kollegen hatten und diese außerdem vermissten?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,359)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 35; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 4,00; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,402$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 15; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,93; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,651$	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 12; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 3,63; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,670$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 1; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,50$
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,047)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 17; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 3,88; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,626$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 10; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,20; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 1,085$	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 3; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 3,42; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,520$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 1; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 4,00$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,454)	✓ (Sig. 0,046)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 28; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 3,71; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,584$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 16; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,69; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,793$	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 49; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 3,64; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,588$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 3; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,42; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,144$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,059)	- (Sig. 0,094)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 11; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 4,09; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,375$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 9; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,72; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,565$	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 21; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 3,71; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,839$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 2; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,71; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,059$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,412)	- (Sig. 0,428)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 8; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 3,88; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,582$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 5; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,80; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,570$	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 16; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 3,57; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,501$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 4; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,50; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,707$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 2; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 4,50; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,707$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 0$	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 1; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 3,75$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 1; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 2,75$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,177)	- (Sig. 0,218)
	n, M, SD	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 71; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 3,86; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,503$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 36; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,74; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,704$	$n_{\text{Kollegen hilfreich}} = 77; M_{\text{Kollegen hilfreich}} = 3,59; SD_{\text{Kollegen hilfreich}} = 0,563$ $n_{\text{Kollegen vermisst}} = 8; M_{\text{Kollegen vermisst}} = 3,45; SD_{\text{Kollegen vermisst}} = 0,446$

Tab. 5.3.1-12: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Kontakte zu zurückkehrenden Kollegen als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die Kontakte zu ihren Kollegen vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die durch Kontakte zu Dritten vorbereitet wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die keine Kontakte zu rückkehrenden Dritten hatten?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,158)	- (Sig. 0,386)

	n, M, SD	$n_{\text{Dritte}} = 58; M_{\text{Dritte}} = 4,02; SD_{\text{Dritte}} = 0,477$ $n_{\text{keine Dritten}} = 14; M_{\text{keine Dritten}} = 3,82; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,668$	$n_{\text{Dritte}} = 13; M_{\text{Dritte}} = 3,67; SD_{\text{Dritte}} = 0,641$ $n_{\text{keine Dritten}} = 3; M_{\text{keine Dritten}} = 3,83; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,804$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,093)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte}} = 29; M_{\text{Dritte}} = 3,62; SD_{\text{Dritte}} = 0,809$ $n_{\text{keine Dritten}} = 8; M_{\text{keine Dritten}} = 3,06; SD_{\text{keine Dritten}} = 1,016$	$n_{\text{Dritte}} = 3; M_{\text{Dritte}} = 3,42; SD_{\text{Dritte}} = 0,520$ $n_{\text{keine Dritten}} = 1; M_{\text{keine Dritten}} = 4,00$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,295)	- (Sig. 0,409)
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte}} = 45; M_{\text{Dritte}} = 3,63; SD_{\text{Dritte}} = 0,634$ $n_{\text{keine Dritten}} = 12; M_{\text{keine Dritten}} = 3,75; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,657$	$n_{\text{Dritte}} = 40; M_{\text{Dritte}} = 3,55; SD_{\text{Dritte}} = 0,639$ $n_{\text{keine Dritten}} = 17; M_{\text{keine Dritten}} = 3,60; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,760$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,304)	- (Sig. 0,197)
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte}} = 20; M_{\text{Dritte}} = 3,95; SD_{\text{Dritte}} = 0,456$ $n_{\text{keine Dritten}} = 5; M_{\text{keine Dritten}} = 3,80; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,570$	$n_{\text{Dritte}} = 19; M_{\text{Dritte}} = 3,34; SD_{\text{Dritte}} = 0,824$ $n_{\text{keine Dritten}} = 6; M_{\text{keine Dritten}} = 3,75; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,570$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,101)	- (Sig. 0,192)
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte}} = 18; M_{\text{Dritte}} = 3,94; SD_{\text{Dritte}} = 0,539$ $n_{\text{keine Dritten}} = 8; M_{\text{keine Dritten}} = 3,50; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,845$	$n_{\text{Dritte}} = 16; M_{\text{Dritte}} = 3,37; SD_{\text{Dritte}} = 0,533$ $n_{\text{keine Dritten}} = 7; M_{\text{keine Dritten}} = 3,75; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,612$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,139)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte}} = 5; M_{\text{Dritte}} = 4,60; SD_{\text{Dritte}} = 0,548$ $n_{\text{keine Dritten}} = 4; M_{\text{keine Dritten}} = 3,75; SD_{\text{keine Dritten}} = 1,258$	$n_{\text{Dritte}} = 2; M_{\text{Dritte}} = 3,75; SD_{\text{Dritte}} = 0,000$ $n_{\text{keine Dritten}} = 1; M_{\text{keine Dritten}} = 2,75$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,148)	- (Sig. 0,203)
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte}} = 121; M_{\text{Dritte}} = 3,83; SD_{\text{Dritte}} = 0,583$ $n_{\text{keine Dritten}} = 34; M_{\text{keine Dritten}} = 3,69; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,691$	$n_{\text{Dritte}} = 69; M_{\text{Dritte}} = 3,50; SD_{\text{Dritte}} = 0,611$ $n_{\text{keine Dritten}} = 27; M_{\text{keine Dritten}} = 3,63; SD_{\text{keine Dritten}} = 0,671$

Tab. 5.3.1-13: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die durch Kontakte zu zurückkehrenden Dritten vorbereitet wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht durch Dritte vorbereitet wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Vorbereitung durch Dritte gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Vorbereitung durch Dritte nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,321)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte vermisst}} = 10; M_{\text{Dritte vermisst}} = 3,75; SD_{\text{Dritte vermisst}} = 0,755$ $n_{\text{Dritte überflüssig}} = 4; M_{\text{Dritte überflüssig}} = 4,00; SD_{\text{Dritte überflüssig}} = 0,408$	$n_{\text{Dritte vermisst}} = 0$ $n_{\text{Dritte überflüssig}} = 1; M_{\text{Dritte überflüssig}} = 3,25$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,126)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Dritte vermisst}}=6$; $M_{\text{Dritte vermisst}}=3,33$; $SD_{\text{Dritte vermisst}}=0,931$ $n_{\text{Dritte überflüssig}}=2$; $M_{\text{Dritte überflüssig}}=2,25$; $SD_{\text{Dritte überflüssig}}=1,061$	$n_{\text{Dritte vermisst}}=0$ $n_{\text{Dritte überflüssig}}=1$; $M_{\text{Dritte überflüssig}}=4,00$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,212)	- (Sig. 0,165)
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte vermisst}}=4$; $M_{\text{Dritte vermisst}}=3,88$; $SD_{\text{Dritte vermisst}}=0,479$ $n_{\text{Dritte überflüssig}}=5$; $M_{\text{Dritte überflüssig}}=3,50$; $SD_{\text{Dritte überflüssig}}=0,935$	$n_{\text{Dritte vermisst}}=10$; $M_{\text{Dritte vermisst}}=3,48$; $SD_{\text{Dritte vermisst}}=0,924$ $n_{\text{Dritte überflüssig}}=2$; $M_{\text{Dritte überflüssig}}=4,25$; $SD_{\text{Dritte überflüssig}}=0,707$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte vermisst}}=1$; $M_{\text{Dritte vermisst}}=4,00$ $n_{\text{Dritte überflüssig}}=3$; $M_{\text{Dritte überflüssig}}=3,50$; $SD_{\text{Dritte überflüssig}}=0,935$	$n_{\text{Dritte vermisst}}=3$; $M_{\text{Dritte vermisst}}=4,08$; $SD_{\text{Dritte vermisst}}=0,382$ $n_{\text{Dritte überflüssig}}=1$; $M_{\text{Dritte überflüssig}}=2,75$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,465)	- (Sig. 0,273)
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte vermisst}}=6$; $M_{\text{Dritte vermisst}}=3,67$; $SD_{\text{Dritte vermisst}}=0,683$ $n_{\text{Dritte überflüssig}}=1$; $M_{\text{Dritte überflüssig}}=4,50$	$n_{\text{Dritte vermisst}}=4$; $M_{\text{Dritte vermisst}}=3,63$; $SD_{\text{Dritte vermisst}}=0,777$ $n_{\text{Dritte überflüssig}}=3$; $M_{\text{Dritte überflüssig}}=3,92$; $SD_{\text{Dritte überflüssig}}=0,382$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte vermisst}}=2$; $M_{\text{Dritte vermisst}}=4,50$; $SD_{\text{Dritte vermisst}}=0,707$ $n_{\text{Dritte überflüssig}}=1$; $M_{\text{Dritte überflüssig}}=4,00$	$n_{\text{Dritte vermisst}}=1$; $M_{\text{Dritte vermisst}}=2,75$ $n_{\text{Dritte überflüssig}}=0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,485)	- (Sig. 0,110)
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte vermisst}}=20$; $M_{\text{Dritte vermisst}}=3,75$; $SD_{\text{Dritte vermisst}}=0,669$ $n_{\text{Dritte überflüssig}}=10$; $M_{\text{Dritte überflüssig}}=3,68$; $SD_{\text{Dritte überflüssig}}=0,698$	$n_{\text{Dritte vermisst}}=14$; $M_{\text{Dritte vermisst}}=3,49$; $SD_{\text{Dritte vermisst}}=0,856$ $n_{\text{Dritte überflüssig}}=6$; $M_{\text{Dritte überflüssig}}=3,81$; $SD_{\text{Dritte überflüssig}}=0,271$

Tab. 5.3.1-14: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Vorbereitung durch Dritte gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Vorbereitung durch Dritte nicht gefehlt hat
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die durch Kontakte zu Dritten vorbereitet wurden und diese Kontakte als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die keine Kontakte zu rückkehrenden Dritten hatten und diese außerdem vermissten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,178)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte hilfreich}}=43$; $M_{\text{Dritte hilfreich}}=3,99$; $SD_{\text{Dritte hilfreich}}=0,401$ $n_{\text{Dritte vermisst}}=10$; $M_{\text{Dritte vermisst}}=3,75$; $SD_{\text{Dritte vermisst}}=0,755$	$n_{\text{Dritte hilfreich}}=10$; $M_{\text{Dritte hilfreich}}=3,78$; $SD_{\text{Dritte hilfreich}}=0,606$ $n_{\text{Dritte vermisst}}=0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,178)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Dritte hilfreich}}=20$; $M_{\text{Dritte hilfreich}}=3,75$; $SD_{\text{Dritte hilfreich}}=0,752$ $n_{\text{Dritte vermisst}}=6$; $M_{\text{Dritte vermisst}}=3,33$; $SD_{\text{Dritte vermisst}}=0,931$	$n_{\text{Dritte hilfreich}}=3$; $M_{\text{Dritte hilfreich}}=3,42$; $SD_{\text{Dritte hilfreich}}=0,520$ $n_{\text{Dritte vermisst}}=0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,328)	- (Sig. 0,433)

	n, M, SD	n _{Dritte hilfreich} = 36; M _{Dritte hilfreich} = 3,75; SD _{Dritte hilfreich} = 0,752 n _{Dritte vermisst} = 4; M _{Dritte vermisst} = 3,88; SD _{Dritte vermisst} = 0,479	n _{Dritte hilfreich} = 34; M _{Dritte hilfreich} = 3,54; SD _{Dritte hilfreich} = 0,591 n _{Dritte vermisst} = 10; M _{Dritte vermisst} = 3,48; SD _{Dritte vermisst} = 0,924
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich ✓(!) (Sig. 0,015)	
	n, M, SD	n _{Dritte hilfreich} = 19; M _{Dritte hilfreich} = 3,97; SD _{Dritte hilfreich} = 0,456 n _{Dritte vermisst} = 1; M _{Dritte hilfreich} = 4,00	n _{Dritte hilfreich} = 15; M _{Dritte hilfreich} = 3,24; SD _{Dritte hilfreich} = 0,798 n _{Dritte vermisst} = 3; M _{Dritte hilfreich} = 4,08; SD _{Dritte vermisst} = 0,382
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,449)	
	n, M, SD	n _{Dritte hilfreich} = 12; M _{Dritte hilfreich} = 3,71; SD _{Dritte hilfreich} = 0,498 n _{Dritte vermisst} = 6; M _{Dritte vermisst} = 3,67; SD _{Dritte vermisst} = 0,683	n _{Dritte hilfreich} = 12; M _{Dritte hilfreich} = 3,37; SD _{Dritte hilfreich} = 0,599 n _{Dritte vermisst} = 4; M _{Dritte vermisst} = 3,63; SD _{Dritte vermisst} = 0,777
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,405)	
	n, M, SD	n _{Dritte hilfreich} = 3; M _{Dritte hilfreich} = 4,67; SD _{Dritte hilfreich} = 0,577 n _{Dritte vermisst} = 2; M _{Dritte vermisst} = 4,50; SD _{Dritte vermisst} = 0,707	n _{Dritte hilfreich} = 1; M _{Dritte hilfreich} = 3,75 n _{Dritte vermisst} = 1; M _{Dritte vermisst} = 2,75
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,271)	
	n, M, SD	n _{Dritte hilfreich} = 91; M _{Dritte hilfreich} = 3,85; SD _{Dritte hilfreich} = 0,526 n _{Dritte vermisst} = 20; M _{Dritte vermisst} = 3,75; SD _{Dritte vermisst} = 0,669	n _{Dritte hilfreich} = 56; M _{Dritte hilfreich} = 3,51; SD _{Dritte hilfreich} = 0,589 n _{Dritte vermisst} = 14; M _{Dritte vermisst} = 3,49; SD _{Dritte vermisst} = 0,856

Tab. 5.3.1-15: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Kontakte zu zurückkehrenden Dritten als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die Kontakte zu Dritten vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die Unterstützung bei der administrativen Vorbereitung erfahren haben, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die keine administrative Unterstützung erhielten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,089)	
	n, M, SD	n _{Administration} = 69; M _{Administration} = 3,99; SD _{Administration} = 0,525 n _{keine Administration} = 3; M _{keine Administration} = 3,67; SD _{keine Administration} = 0,289	n _{Administration} = 16; M _{Administration} = 3,70; SD _{Administration} = 0,647 n _{keine Administration} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	n _{Administration} = 36; M _{Administration} = 3,51; SD _{Administration} = 0,882 n _{keine Administration} = 1; M _{keine Administration} = 3,00	n _{Administration} = 4; M _{Administration} = 3,56; SD _{Administration} = 0,515 n _{keine Administration} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,419)	
	n, M, SD	n _{Administration} = 47; M _{Administration} = 3,65; SD _{Administration} = 0,625 n _{keine Administration} = 10; M _{keine Administration} = 3,70; SD _{keine Administration} = 0,715	n _{Administration} = 47; M _{Administration} = 3,68; SD _{Administration} = 0,614 n _{keine Administration} = 10; M _{keine Administration} = 3,06; SD _{keine Administration} = 0,721
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,000)	- (Sig. 0,478)

	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 23; M_{\text{Administration}} = 3,87; SD_{\text{Administration}} = 0,458$ $n_{\text{keine Administration}} = 2; M_{\text{keine Administration}} = 4,50; SD_{\text{keine Administration}} = 0,000$	$n_{\text{Administration}} = 22; M_{\text{Administration}} = 3,44; SD_{\text{Administration}} = 0,815$ $n_{\text{keine Administration}} = 3; M_{\text{keine Administration}} = 3,42; SD_{\text{keine Administration}} = 0,577$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,285)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 19; M_{\text{Administration}} = 3,87; SD_{\text{Administration}} = 0,458$ $n_{\text{keine Administration}} = 7; M_{\text{keine Administration}} = 3,64; SD_{\text{keine Administration}} = 0,945$	$n_{\text{Administration}} = 22; M_{\text{Administration}} = 3,47; SD_{\text{Administration}} = 0,583$ $n_{\text{keine Administration}} = 1; M_{\text{keine Administration}} = 3,75$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,312)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 5; M_{\text{Administration}} = 4,40; SD_{\text{Administration}} = 0,548$ $n_{\text{keine Administration}} = 4; M_{\text{keine Administration}} = 4,00; SD_{\text{keine Administration}} = 1,414$	$n_{\text{Administration}} = 3; M_{\text{Administration}} = 3,42; SD_{\text{Administration}} = 0,577$ $n_{\text{keine Administration}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,251)	✓ (Sig. 0,031)
	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 135; M_{\text{Administration}} = 3,81; SD_{\text{Administration}} = 0,585$ $n_{\text{keine Administration}} = 20; M_{\text{keine Administration}} = 3,71; SD_{\text{keine Administration}} = 0,758$	$n_{\text{Administration}} = 85; M_{\text{Administration}} = 3,59; SD_{\text{Administration}} = 0,597$ $n_{\text{keine Administration}} = 11; M_{\text{keine Administration}} = 3,12; SD_{\text{keine Administration}} = 0,726$

Tab. 5.3.1-16: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die in der administrativen Vorbereitung unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Vorbereitung im administrativen Bereich gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Vorbereitung im administrativen Bereich nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}} = 3; M_{\text{Administration vermisst}} = 3,67; SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,289$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Administration vermisst}} = 0$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}} = 1; M_{\text{Administration vermisst}} = 3,00$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Administration vermisst}} = 0$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}} = 6; M_{\text{Administration vermisst}} = 3,67; SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,816$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 1; M_{\text{Administration überflüssig}} = 4,50$	$n_{\text{Administration vermisst}} = 10; M_{\text{Administration vermisst}} = 3,06; SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,721$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}} = 1; M_{\text{Administration vermisst}} = 4,50$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 1; M_{\text{Administration überflüssig}} = 4,50$	$n_{\text{Administration vermisst}} = 3; M_{\text{Administration vermisst}} = 3,42; SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,577$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}}=4$; $M_{\text{Administration vermisst}}=3,38$; $SD_{\text{Administration vermisst}}=1,031$ $n_{\text{Administration überflüssig}}=1$; $M_{\text{Administration überflüssig}}=4,50$	$n_{\text{Administration vermisst}}=1$; $M_{\text{Administration vermisst}}=3,75$ $n_{\text{Administration überflüssig}}=0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}}=3$; $M_{\text{Administration vermisst}}=3,67$; $SD_{\text{Administration vermisst}}=1,528$ $n_{\text{Administration überflüssig}}=0$	$n_{\text{Administration vermisst}}=0$ $n_{\text{Administration überflüssig}}=0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,089)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}}=13$; $M_{\text{Administration vermisst}}=3,62$; $SD_{\text{Administration vermisst}}=0,781$ $n_{\text{Administration überflüssig}}=2$; $M_{\text{Administration überflüssig}}=4,50$; $SD_{\text{Administration überflüssig}}=0,000$	$n_{\text{Administration vermisst}}=11$; $M_{\text{Administration vermisst}}=3,12$; $SD_{\text{Administration vermisst}}=0,726$ $n_{\text{Administration überflüssig}}=0$

Tab. 5.3.1-17: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Vorbereitung im administrativen Bereich gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Vorbereitung im administrativen Bereich nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die Unterstützung bei der administrativen Vorbereitung erfahren haben und diese als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die keine administrative Unterstützung erhielten und diese außerdem vermissten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,126)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration hilfreich}}=49$; $M_{\text{Administration hilfreich}}=3,93$; $SD_{\text{Administration hilfreich}}=0,540$ $n_{\text{Administration vermisst}}=3$; $M_{\text{Administration vermisst}}=3,67$; $SD_{\text{Administration vermisst}}=0,289$	$n_{\text{Administration hilfreich}}=14$; $M_{\text{Administration hilfreich}}=3,70$; $SD_{\text{Administration hilfreich}}=0,329$ $n_{\text{Administration vermisst}}=0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration hilfreich}}=21$; $M_{\text{Administration hilfreich}}=3,40$; $SD_{\text{Administration hilfreich}}=0,983$ $n_{\text{Administration vermisst}}=1$; $M_{\text{Administration vermisst}}=3,00$	$n_{\text{Administration hilfreich}}=2$; $M_{\text{Administration hilfreich}}=4,00$; $SD_{\text{Administration hilfreich}}=0,000$ $n_{\text{Administration vermisst}}=0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,408)	✓ (Sig. 0,013)
	n, M, SD	$n_{\text{Administration hilfreich}}=38$; $M_{\text{Administration hilfreich}}=3,75$; $SD_{\text{Administration hilfreich}}=0,461$ $n_{\text{Administration vermisst}}=6$; $M_{\text{Administration vermisst}}=3,67$; $SD_{\text{Administration vermisst}}=0,816$	$n_{\text{Administration hilfreich}}=41$; $M_{\text{Administration hilfreich}}=3,68$; $SD_{\text{Administration hilfreich}}=0,579$ $n_{\text{Administration vermisst}}=10$; $M_{\text{Administration vermisst}}=3,06$; $SD_{\text{Administration vermisst}}=0,721$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,423)
	n, M, SD	$n_{\text{Administration hilfreich}}=20$; $M_{\text{Administration hilfreich}}=3,88$; $SD_{\text{Administration hilfreich}}=0,425$ $n_{\text{Administration vermisst}}=1$; $M_{\text{Administration vermisst}}=4,50$	$n_{\text{Administration hilfreich}}=20$; $M_{\text{Administration hilfreich}}=3,50$; $SD_{\text{Administration hilfreich}}=0,785$ $n_{\text{Administration vermisst}}=3$; $M_{\text{Administration vermisst}}=3,42$; $SD_{\text{Administration vermisst}}=0,577$

Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,248)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration hilfreich} = 16; M _{Administration hilfreich} = 3,78; SD _{Administration hilfreich} = 0,547 n _{Administration vermisst} = 4; M _{Administration vermisst} = 3,38; SD _{Administration vermisst} = 1,031	n _{Administration hilfreich} = 19; M _{Administration hilfreich} = 3,50; SD _{Administration hilfreich} = 0,618 n _{Administration vermisst} = 1; M _{Administration vermisst} = 3,75
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,291)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration hilfreich} = 4; M _{Administration hilfreich} = 4,25; SD _{Administration hilfreich} = 0,500 n _{Administration vermisst} = 3; M _{Administration vermisst} = 3,67; SD _{Administration vermisst} = 1,528	n _{Administration hilfreich} = 3; M _{Administration hilfreich} = 3,42; SD _{Administration hilfreich} = 0,577 n _{Administration vermisst} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,129)	✓ (Sig. 0,027)
	n, M, SD	n _{Administration hilfreich} = 103; M _{Administration hilfreich} = 3,81; SD _{Administration hilfreich} = 0,538 n _{Administration vermisst} = 13; M _{Administration vermisst} = 3,62; SD _{Administration vermisst} = 0,781	n _{Administration hilfreich} = 74; M _{Administration hilfreich} = 3,61; SD _{Administration hilfreich} = 0,578 n _{Administration vermisst} = 11; M _{Administration vermisst} = 3,12; SD _{Administration vermisst} = 0,726

Tab. 5.3.1-18: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre administrative Vorbereitung als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die die administrative Vorbereitung vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Übernahme der beruflichen Aufgabe erfahren haben, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die keine Vorbereitung auf die Aufgabe erhalten haben?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,174)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe} = 58; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 4,02; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,459 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 14; M _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 3,82; SD _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 0,723	n _{Vorbereitung Aufgabe} = 15; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 3,68; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,665 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 1; M _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 4,00
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,290)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe} = 29; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 3,55; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,817 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 8; M _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 3,31; SD _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 1,100	n _{Vorbereitung Aufgabe} = 4; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 3,56; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,515 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,231)	- (Sig. 0,407)
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe} = 36; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 3,61; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,656 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 21; M _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 3,74; SD _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 0,605	n _{Vorbereitung Aufgabe} = 35; M _{Vorbereitung Aufgabe} = 3,59; SD _{Vorbereitung Aufgabe} = 0,667 n _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 22; M _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 3,54; SD _{keine Vorbereitung Aufgabe} = 0,691

Gruppe 2.2	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,045)	- (Sig. 0,268)
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 15$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 3,80$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,528$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 10$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 4,10$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,316$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 12$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 3,54$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,903$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 13$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 3,34$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,670$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,136)	✓(!) (Sig. 0,028)
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 17$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 3,91$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,593$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 10$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 3,60$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,738$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 19$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 3,40$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,585$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 4$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 3,88$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,323$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,226)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 4$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 4,50$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,577$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 5$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 4,00$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 1,225$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 2$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 3,75$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,000$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 1$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 2,75$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,267)	- (Sig. 0,465)
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 111$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 3,82$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,570$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 45$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 3,74$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,694$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 69$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 3,54$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe}} = 0,638$ $n_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 27$; $M_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 3,53$; $SD_{\text{keine Vorbereitung Aufgabe}} = 0,613$

Tab. 5.3.1-19: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die auf die Übernahme der Aufgabe vorbereitet wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht vorbereitet wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die eine berufliche Vorbereitung auf die Aufgabe für vermisst halten, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, die die Vorbereitung für überflüssig halten?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,391)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 8$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 3,50$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0,802$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 4,25$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0,354$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,112)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 5$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 2,80$; $SD_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 1,037$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 1$; $M_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 4,50$	$n_{\text{Vorbereitung Aufgabe vermisst}} = 0$ $n_{\text{Vorbereitung Aufgabe überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,202)	- (Sig. 0,459)

	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 12; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3,71; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,620 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 6; M _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 3,75; SD _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0,758	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 18; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3,57; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,743 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 2; M _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 3,63; SD _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0,530
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,363)	- (Sig. 0,292)
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 5; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 4,10; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,224 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 4; M _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 4,13; SD _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0,479	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 10; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3,54; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,450 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 2; M _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 2,88; SD _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 1,237
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,247)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 9; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3,83; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,559 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 1; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 4,00 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,337)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 4; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 4,50; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,577 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 1; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 2,75 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,103)	- (Sig. 0,356)
	n, M, SD	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 29; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3,71; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,698 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 8; M _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 3,91; SD _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0,694	n _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 19; M _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 3,55; SD _{Vorbereitung Aufgabe vermisst} = 0,633 n _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 2; M _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 3,25; SD _{Vorbereitung Aufgabe überflüssig} = 0,884

Tab. 5.3.1-20: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen eine Vorbereitung auf die Übernahme der Aufgabe gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Vorbereitung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Übernahme der beruflichen Aufgabe erfahren haben und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die keine Vorbereitung auf die Aufgabe erhalten haben und diese außerdem vermisst haben?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,056)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 41; M _{Aufgabe hilfreich} = 4,02; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,447 n _{Aufgabe vermisst} = 8; M _{Aufgabe vermisst} = 3,50; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,802	n _{Aufgabe hilfreich} = 10; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,83; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,624 n _{Aufgabe vermisst} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,102)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 20; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,53; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,881 n _{Aufgabe vermisst} = 5; M _{Aufgabe vermisst} = 2,80; SD _{Aufgabe vermisst} = 1,037	n _{Aufgabe hilfreich} = 2; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,50; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,707 n _{Aufgabe vermisst} = 0

Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,369)	- (Sig. 0,195)
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 30; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,63; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,706 n _{Aufgabe vermisst} = 12; M _{Aufgabe vermisst} 3,71; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,620	n _{Aufgabe hilfreich} = 24; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,75; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,490 n _{Aufgabe vermisst} = 18; M _{Aufgabe vermisst} 3,57; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,743
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,158)	- (Sig. 0,421)
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 10; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,90; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,516 n _{Aufgabe vermisst} = 5; M _{Aufgabe vermisst} 4,10; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,224	n _{Aufgabe hilfreich} = 8; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,63; SD _{Aufgabe hilfreich} = 1,077 n _{Aufgabe vermisst} = 10; M _{Aufgabe vermisst} 3,54; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,450
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,182)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 8; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,56; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,623 n _{Aufgabe vermisst} = 9; M _{Aufgabe vermisst} 3,83; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,559	n _{Aufgabe hilfreich} = 13; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,47; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,603 n _{Aufgabe vermisst} = 1; M _{Aufgabe vermisst} 4,00
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,500)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 2; M _{Aufgabe hilfreich} = 4,50; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,707 n _{Aufgabe vermisst} = 4; M _{Aufgabe vermisst} =4,50; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,577	n _{Aufgabe hilfreich} = 0 n _{Aufgabe vermisst} = 1; M _{Aufgabe vermisst} =2,75
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,306)	- (Sig. 0,258)
	n, M, SD	n _{Aufgabe hilfreich} = 79; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,78; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,601 n _{Aufgabe vermisst} = 29; M _{Aufgabe vermisst} 3,71; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,698	n _{Aufgabe hilfreich} = 47; M _{Aufgabe hilfreich} = 3,66; SD _{Aufgabe hilfreich} = 0,572 n _{Aufgabe vermisst} = 19; M _{Aufgabe vermisst} 3,55; SD _{Aufgabe vermisst} = 0,633

Tab. 5.3.1-21: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Vorbereitung auf die Übernahme der Aufgabe als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Vorbereitung auf die Übernahme der Aufgabe vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die durch einen Mentor begleitet wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht von einem Mentor begleitet wurden?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,500)	- (Sig. 0,287)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 24; M _{Mentor} = 3,98; SD _{Mentor} = 0,403 n _{kein Mentor} = 48; M _{kein Mentor} = 3,98; SD _{kein Mentor} = 0,574	n _{Mentor vermisst} = 12; M _{Mentor vermisst} = 3,77; SD _{Mentor vermisst} = 0,607 n _{Mentor überflüssig} = 4; M _{Mentor überflüssig} = 3,50; SD _{Mentor überflüssig} = 0,817
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,365)	- (Sig. 0,431)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 13; M _{Mentor} = 3,58; SD _{Mentor} = 1,077 n _{kein Mentor} = 24; M _{kein Mentor} = 3,46; SD _{kein Mentor} = 0,765	n _{Mentor vermisst} = 2; M _{Mentor vermisst} = 3,50; SD _{Mentor vermisst} = 0,707 n _{Mentor überflüssig} = 2; M _{Mentor überflüssig} = 3,63; SD _{Mentor überflüssig} = 0,530
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,115)	✓ (Sig. 0,042)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 14; M _{Mentor} = 3,46; SD _{Mentor} = 0,765 n _{kein Mentor} = 43; M _{kein Mentor} = 3,72; SD _{kein Mentor} = 0,610	n _{Mentor} = 36; M _{Mentor} = 3,68; SD _{Mentor} = 0,689 n _{kein Mentor} = 21; M _{kein Mentor} = 3,37; SD _{kein Mentor} = 0,604

Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,456)	- (Sig. 0,193)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 5; M _{Mentor} = 4,25; SD _{Mentor} = 0,500 n _{kein Mentor} = 20; M _{kein Mentor} = 3,93; SD _{kein Mentor} = 0,494	n _{Mentor} = 15; M _{Mentor} = 3,57; SD _{Mentor} = 0,530 n _{kein Mentor} = 10; M _{kein Mentor} = 3,24; SD _{kein Mentor} = 1,057
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,058)	- (Sig. 0,181)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 4; M _{Mentor} = 4,25; SD _{Mentor} = 0,500 n _{kein Mentor} = 12; M _{kein Mentor} = 3,67; SD _{kein Mentor} = 0,749	n _{Mentor} = 14; M _{Mentor} = 3,40; SD _{Mentor} = 0,663 n _{kein Mentor} = 9; M _{kein Mentor} = 3,61; SD _{kein Mentor} = 0,397
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,344)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Mentor} = 2; M _{Mentor} = 4,50; SD _{Mentor} = 0,707 n _{kein Mentor} = 3; M _{kein Mentor} = 4,00; SD _{kein Mentor} = 1,732	n _{Mentor} = 1; M _{Mentor} = 2,75 n _{kein Mentor} = 2; M _{kein Mentor} = 3,75; SD _{kein Mentor} = 0,000
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,359)	- (Sig. 0,087)
	n, M, SD	n _{Mentor} = 42; M _{Mentor} = 3,76; SD _{Mentor} = 0,629 n _{kein Mentor} = 103; M _{kein Mentor} = 3,80; SD _{kein Mentor} = 0,610	n _{Mentor} = 62; M _{Mentor} = 3,60; SD _{Mentor} = 0,647 n _{kein Mentor} = 34; M _{kein Mentor} = 3,43; SD _{kein Mentor} = 0,582

Tab. 5.3.1-22: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die durch einen Mentor begleitet wurden vs. Lebenszufriedenheit von Commitment, die keinen Mentor hatten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die einen Mentor während des Auslandsaufenthaltes für vermisst halten, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, die den Mentor für überflüssig halten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,143)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Mentor vermisst} = 27; M _{Mentor vermisst} = 4,02; SD _{Mentor vermisst} = 0,612 n _{Mentor überflüssig} = 8; M _{Mentor überflüssig} = 3,88; SD _{Mentor überflüssig} = 0,694	n _{Mentor vermisst} = 3; M _{Mentor vermisst} = 3,50; SD _{Mentor vermisst} = 1,000 n _{Mentor überflüssig} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,361)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Mentor vermisst} = 16; M _{Mentor vermisst} = 3,44; SD _{Mentor vermisst} = 0,834 n _{Mentor überflüssig} = 4; M _{Mentor überflüssig} = 3,38; SD _{Mentor überflüssig} = 0,946	n _{Mentor vermisst} = 2; M _{Mentor vermisst} = 3,63; SD _{Mentor vermisst} = 0,530 n _{Mentor überflüssig} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,302)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Mentor vermisst} = 20; M _{Mentor vermisst} = 3,73; SD _{Mentor vermisst} = 0,550 n _{Mentor überflüssig} = 13; M _{Mentor überflüssig} = 3,65; SD _{Mentor überflüssig} = 0,826	n _{Mentor vermisst} = 17; M _{Mentor vermisst} = 3,31; SD _{Mentor vermisst} = 0,657 n _{Mentor überflüssig} = 1; M _{Mentor überflüssig} = 3,50
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,165)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Mentor vermisst} = 10; M _{Mentor vermisst} = 3,95; SD _{Mentor vermisst} = 0,497 n _{Mentor überflüssig} = 5; M _{Mentor überflüssig} = 3,90; SD _{Mentor überflüssig} = 0,826	n _{Mentor vermisst} = 6; M _{Mentor vermisst} = 2,88; SD _{Mentor vermisst} = 1,262 n _{Mentor überflüssig} = 1; M _{Mentor überflüssig} = 3,67

Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,398)	- (Sig. 0,167)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}}=8$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=3,44$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=0,776$ $n_{\text{Mentor überflüssig}}=1$; $M_{\text{Mentor überflüssig}}=4,00$	$n_{\text{Mentor vermisst}}=7$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=3,57$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=0,450$ $n_{\text{Mentor überflüssig}}=2$; $M_{\text{Mentor überflüssig}}=3,75$; $SD_{\text{Mentor überflüssig}}=0,000$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,251)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}}=1$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=2,00$ $n_{\text{Mentor überflüssig}}=0$	$n_{\text{Mentor vermisst}}=1$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=3,75$ $n_{\text{Mentor überflüssig}}=1$; $M_{\text{Mentor überflüssig}}=3,75$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,389)	✓ (Sig. 0,010)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor vermisst}}=55$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=3,77$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=0,644$ $n_{\text{Mentor überflüssig}}=22$; $M_{\text{Mentor überflüssig}}=3,74$; $SD_{\text{Mentor überflüssig}}=0,713$	$n_{\text{Mentor vermisst}}=27$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=3,36$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=0,634$ $n_{\text{Mentor überflüssig}}=3$; $M_{\text{Mentor überflüssig}}=3,69$; $SD_{\text{Mentor überflüssig}}=0,096$

Tab. 5.3.1-23: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen Mentor im Ausland gefehlt hat vs. Lebenszufriedenheit von Commitment, die keinen Mentor benötigten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die durch einen Mentor begleitet wurden und diese Begleitung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht von einem Mentor begleitet wurden, diesen aber vermissten?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,376)	- (Sig. 0,269)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}}=18$; $M_{\text{Mentor hilfreich}}=3,97$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}}=0,363$ $n_{\text{Mentor vermisst}}=27$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=4,02$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=0,612$	$n_{\text{Mentor hilfreich}}=8$; $M_{\text{Mentor hilfreich}}=3,94$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}}=0,637$ $n_{\text{Mentor vermisst}}=3$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=3,50$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=1,000$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,345)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}}=10$; $M_{\text{Mentor hilfreich}}=3,60$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}}=1,075$ $n_{\text{Mentor vermisst}}=16$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=3,44$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=0,834$	$n_{\text{Mentor hilfreich}}=1$; $M_{\text{Mentor hilfreich}}=4,00$ $n_{\text{Mentor vermisst}}=2$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=3,63$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=0,530$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,170)	✓ (Sig. 0,010)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}}=12$; $M_{\text{Mentor hilfreich}}=3,50$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}}=0,674$ $n_{\text{Mentor vermisst}}=20$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=3,73$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=0,550$	$n_{\text{Mentor hilfreich}}=26$; $M_{\text{Mentor hilfreich}}=3,79$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}}=0,534$ $n_{\text{Mentor vermisst}}=17$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=3,31$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=0,657$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,426)	- (Sig. 0,111)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}}=4$; $M_{\text{Mentor hilfreich}}=4,00$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}}=0,408$ $n_{\text{Mentor vermisst}}=10$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=3,95$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=0,497$	$n_{\text{Mentor hilfreich}}=14$; $M_{\text{Mentor hilfreich}}=3,61$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}}=0,525$ $n_{\text{Mentor vermisst}}=6$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=2,88$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=1,262$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,076)	- (Sig. 0,286)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}}=3$; $M_{\text{Mentor hilfreich}}=4,17$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}}=0,577$ $n_{\text{Mentor vermisst}}=8$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=3,44$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=0,776$	$n_{\text{Mentor hilfreich}}=8$; $M_{\text{Mentor hilfreich}}=3,73$; $SD_{\text{Mentor hilfreich}}=0,601$ $n_{\text{Mentor vermisst}}=7$; $M_{\text{Mentor vermisst}}=3,57$; $SD_{\text{Mentor vermisst}}=0,450$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 1; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 5,00$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 1; M_{\text{Mentor vermisst}} = 2,00$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 1; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 2,75$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 1; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,75$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,434)	✓ (Sig. 0,005)
	n, M, SD	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 33; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 3,75; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,596$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 55; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,77; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,644$	$n_{\text{Mentor hilfreich}} = 42; M_{\text{Mentor hilfreich}} = 3,75; SD_{\text{Mentor hilfreich}} = 0,530$ $n_{\text{Mentor vermisst}} = 27; M_{\text{Mentor vermisst}} = 3,36; SD_{\text{Mentor vermisst}} = 0,634$

Tab. 5.3.1-24: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihren Mentor als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die ihren Mentor vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die auf die Rückkehr ins Heimatland vorbereitet wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, deren Rückkehr nicht vorbereitet wurde?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,220)	- (Sig. 0,464)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 35; M_{\text{Rückkehr}} = 4,03; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,568$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 37; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,93; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,474$	$n_{\text{Rückkehr}} = 13; M_{\text{Rückkehr}} = 4,71; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,660$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 3; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,67; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,722$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,354)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 20; M_{\text{Rückkehr}} = 3,55; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,945$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 17; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,44; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,808$	$n_{\text{Rückkehr}} = 3; M_{\text{Rückkehr}} = 3,42; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,520$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 1; M_{\text{keine Rückkehr}} = 4,00$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,087)	- (Sig. 0,211)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 16; M_{\text{Rückkehr}} = 3,44; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,772$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 40; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,74; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,566$	$n_{\text{Rückkehr}} = 23; M_{\text{Rückkehr}} = 3,66; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,659$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 34; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,51; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,681$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,308)	- (Sig. 0,486)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 5; M_{\text{Rückkehr}} = 3,80; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,570$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 19; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,95; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,468$	$n_{\text{Rückkehr}} = 9; M_{\text{Rückkehr}} = 3,44; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,836$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 16; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,43; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,775$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,198)	- (Sig. 0,444)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 12; M_{\text{Rückkehr}} = 3,92; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,597$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 15; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,70; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,702$	$n_{\text{Rückkehr}} = 15; M_{\text{Rückkehr}} = 3,47; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,567$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 8; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,51; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,623$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,139)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 5; M_{\text{Rückkehr}} = 4,60; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,548$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 4; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,75; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 1,258$	$n_{\text{Rückkehr}} = 3; M_{\text{Rückkehr}} = 3,41; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,577$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,407)	- (Sig. 0,324)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}} = 63; M_{\text{Rückkehr}} = 3,81; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,666$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 92; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,79; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,570$	$n_{\text{Rückkehr}} = 51; M_{\text{Rückkehr}} = 3,57; SD_{\text{Rückkehr}} = 0,609$ $n_{\text{keine Rückkehr}} = 45; M_{\text{keine Rückkehr}} = 3,51; SD_{\text{keine Rückkehr}} = 0,654$

Tab. 5.3.1-25: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, deren Rückkehr vorbereitet wurde vs. Commitment von Expatriates, deren Rückkehr nicht vorbereitet wurde

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die eine Vorbereitung der Rückkehr für vermisst halten, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, die die Vorbereitung der Rückkehr nicht als vermisst erachten?		
	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	kein Ergebnis möglich
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	kein Ergebnis möglich
Gruppe 2.1	Ergebnis	-
	n, M, SD	n _{Rückkehr vermisst} = 1; M _{Rückkehr vermisst} = 3,25 n _{Rückkehr überflüssig} = 1; M _{Rückkehr überflüssig} = 4,50
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr vermisst} = 13; M _{Rückkehr vermisst} = 3,42; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,848 n _{Rückkehr überflüssig} = 1; M _{Rückkehr überflüssig} = 3,00
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr vermisst} = 6; M _{Rückkehr vermisst} = 3,35; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,644 n _{Rückkehr überflüssig} = 1; M _{Rückkehr überflüssig} = 4,00
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr vermisst} = 0 n _{Rückkehr überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	-
	n, M, SD	n _{Rückkehr vermisst} = 34; M _{Rückkehr vermisst} = 3,44; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,695 n _{Rückkehr überflüssig} = 7; M _{Rückkehr überflüssig} = 3,71; SD _{Rückkehr überflüssig} = 0,548

Tab. 5.3.1-26: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Vorbereitung auf die Rückkehr gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Vorbereitung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die auf die Rückkehr ins Heimatland vorbereitet wurden und dies als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, deren Rückkehr nicht vorbereitet wurde und die außerdem diese Unterstützung vermissten?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,368)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 14; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,82; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,668 n _{Rückkehr vermisst} = 14; M _{Rückkehr vermisst} = 3,89; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,401	n _{Rückkehr hilfreich} = 5; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,05; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,570 n _{Rückkehr vermisst} = 1; M _{Rückkehr vermisst} = 3,25
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,149)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 8; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,31; SD _{Rückkehr hilfreich} = 1,033 n _{Rückkehr vermisst} = 5; M _{Rückkehr vermisst} = 3,80; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,570	n _{Rückkehr hilfreich} = 1; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,00 n _{Rückkehr vermisst} = 1; M _{Rückkehr vermisst} = 4,00
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,272)	- (Sig. 0,199)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 13; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,38; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,845 n _{Rückkehr vermisst} = 19; M _{Rückkehr vermisst} = 3,55; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,598	n _{Rückkehr hilfreich} = 17; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,74; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,600 n _{Rückkehr vermisst} = 27; M _{Rückkehr vermisst} = 3,48; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,729
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,289)	- (Sig. 0,417)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 5; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,80; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,570 n _{Rückkehr vermisst} = 8; M _{Rückkehr vermisst} = 3,63; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,443	n _{Rückkehr hilfreich} = 8; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,50; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,876 n _{Rückkehr vermisst} = 13; M _{Rückkehr vermisst} = 3,42; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,848
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,484)	- (Sig. 0,212)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 8; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,88; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,582 n _{Rückkehr vermisst} = 11; M _{Rückkehr vermisst} = 3,86; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,595	n _{Rückkehr hilfreich} = 10; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,61; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,520 n _{Rückkehr vermisst} = 6; M _{Rückkehr vermisst} = 3,35; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,644
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 4; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,50; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,577 n _{Rückkehr vermisst} = 1; M _{Rückkehr vermisst} = 4,00	n _{Rückkehr hilfreich} = 2; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,25; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,707 n _{Rückkehr vermisst} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,298)	- (Sig. 0,056)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 35; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,65; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,710 n _{Rückkehr vermisst} = 44; M _{Rückkehr vermisst} = 3,73; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,541	n _{Rückkehr hilfreich} = 32; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,69; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,574 n _{Rückkehr vermisst} = 34; M _{Rückkehr vermisst} = 3,44; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,695

Tab. 5.3.1-27: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die die Vorbereitung ihrer Rückkehr als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die die Vorbereitung ihrer Rückkehr vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Organisation des privaten Umfelds unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht bei der Organisation des privaten Umfelds unterstützt wurden?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,442)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 61; M _{Umfeld} = 3,98; SD _{Umfeld} = 0,508 n _{kein Umfeld} = 11; M _{kein Umfeld} = 3,95; SD _{kein Umfeld} = 0,611	n _{Umfeld} = 16; M _{Umfeld} = 3,70; SD _{Umfeld} = 0,647 n _{kein Umfeld} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,188)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 30; M _{Umfeld} = 3,43; SD _{Umfeld} = 0,868 n _{kein Umfeld} = 7; M _{kein Umfeld} = 3,79; SD _{kein Umfeld} = 0,906	n _{Umfeld} = 4; M _{Umfeld} = 3,56; SD _{Umfeld} = 0,515 n _{kein Umfeld} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,413)	- (Sig. 0,232)
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 38; M _{Umfeld} = 3,64; SD _{Umfeld} = 0,646 n _{kein Umfeld} = 19; M _{kein Umfeld} = 3,68; SD _{kein Umfeld} = 0,628	n _{Umfeld} = 50; M _{Umfeld} = 3,60; SD _{Umfeld} = 0,671 n _{kein Umfeld} = 7; M _{kein Umfeld} = 3,38; SD _{kein Umfeld} = 0,689
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,167)	- (Sig. 0,182)
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 20; M _{Umfeld} = 3,88; SD _{Umfeld} = 0,483 n _{kein Umfeld} = 5; M _{kein Umfeld} = 4,10; SD _{kein Umfeld} = 0,418	n _{Umfeld} = 23; M _{Umfeld} = 3,42; SD _{Umfeld} = 0,812 n _{kein Umfeld} = 2; M _{kein Umfeld} = 3,63; SD _{kein Umfeld} = 0,177
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,315)	- (Sig. 0,398)
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 17; M _{Umfeld} = 3,76; SD _{Umfeld} = 0,731 n _{kein Umfeld} = 9; M _{kein Umfeld} = 3,89; SD _{kein Umfeld} = 0,546	n _{Umfeld} = 20; M _{Umfeld} = 3,48; SD _{Umfeld} = 0,612 n _{kein Umfeld} = 3; M _{kein Umfeld} = 3,53; SD _{kein Umfeld} = 0,210
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,136)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 6; M _{Umfeld} = 4,00; SD _{Umfeld} = 1,095 n _{kein Umfeld} = 3; M _{kein Umfeld} = 4,67; SD _{kein Umfeld} = 0,577	n _{Umfeld} = 3; M _{Umfeld} = 3,42; SD _{Umfeld} = 0,577 n _{kein Umfeld} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,369)	- (Sig. 0,304)
	n, M, SD	n _{Umfeld} = 116; M _{Umfeld} = 3,83; SD _{Umfeld} = 0,610 n _{kein Umfeld} = 39; M _{kein Umfeld} = 3,83; SD _{kein Umfeld} = 0,610	n _{Umfeld} = 86; M _{Umfeld} = 3,55; SD _{Umfeld} = 0,637 n _{kein Umfeld} = 10; M _{kein Umfeld} = 3,45; SD _{kein Umfeld} = 0,560

Tab. 5.3.1-28: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der Vorbereitung des privaten Umfelds vorbereitet wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die eine Unterstützung bei der Organisation des privaten Umfelds für vermisst halten, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, die die Organisation nicht als vermisst erachten?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,243)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 4; M _{Umfeld vermisst} = 3,75; SD _{Umfeld vermisst} = 0,866 n _{Umfeld überflüssig} = 4; M _{Umfeld überflüssig} = 4,13; SD _{Umfeld überflüssig} = 0,479	n _{Umfeld vermisst} = 0 n _{Umfeld überflüssig} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,328)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 2; M _{Umfeld vermisst} = 3,25; SD _{Umfeld vermisst} = 1,768 n _{Umfeld überflüssig} = 3; M _{Umfeld überflüssig} = 4,00; SD _{Umfeld überflüssig} = 0,500	n _{Umfeld vermisst} = 0 n _{Umfeld überflüssig} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,011)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 8; M _{Umfeld vermisst} = 3,44; SD _{Umfeld vermisst} = 0,563 n _{Umfeld überflüssig} = 5; M _{Umfeld überflüssig} = 4,20; SD _{Umfeld überflüssig} = 0,447	n _{Umfeld vermisst} = 5; M _{Umfeld vermisst} = 3,13; SD _{Umfeld vermisst} = 0,402 n _{Umfeld überflüssig} = 1; M _{Umfeld überflüssig} = 4,75
Gruppe 2.2	Ergebnis	Kein Ergebnis möglich	Kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 3; M _{Umfeld vermisst} = 4,00; SD _{Umfeld vermisst} = 0,500 n _{Umfeld überflüssig} = 1; M _{Umfeld überflüssig} = 4,50	n _{Umfeld vermisst} = 2; M _{Umfeld vermisst} = 3,63; SD _{Umfeld vermisst} = 0,177 n _{Umfeld überflüssig} = 0
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,097)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 7; M _{Umfeld vermisst} = 4,07; SD _{Umfeld vermisst} = 0,607 n _{Umfeld überflüssig} = 3; M _{Umfeld überflüssig} = 3,67; SD _{Umfeld überflüssig} = 0,289	n _{Umfeld vermisst} = 2; M _{Umfeld vermisst} = 3,63; SD _{Umfeld vermisst} = 0,177 n _{Umfeld überflüssig} = 1; M _{Umfeld überflüssig} = 3,33
Gruppe 3.2	Ergebnis	Kein Ergebnis möglich	Kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 2; M _{Umfeld vermisst} = 3,52; SD _{Umfeld vermisst} = 0,322; n _{Umfeld überflüssig} = 1; M _{Umfeld überflüssig} = 4,63	n _{Umfeld vermisst} = 0 n _{Umfeld überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,069)	- (Sig. 0,243)
	n, M, SD	n _{Umfeld vermisst} = 2; M _{Umfeld vermisst} = 4,50; SD _{Umfeld vermisst} = 0,707 n _{Umfeld überflüssig} = 1; M _{Umfeld überflüssig} = 5,00	n _{Umfeld vermisst} = 7; M _{Umfeld vermisst} = 3,31; SD _{Umfeld vermisst} = 0,396 n _{Umfeld überflüssig} = 2; M _{Umfeld überflüssig} = 4,04 ; SD _{Umfeld überflüssig} = 1,002

Tab. 5.3.1-29: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Organisation des privaten Umfelds gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Organisation des privaten Umfelds unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht bei der Organisation des privaten Umfelds unterstützt wurden und die Unterstützung außerdem vermissten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,291)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 27$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 4,02$; $SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,379$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 4$; $M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,75$; $SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,866$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 13$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,73$; $SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,641$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,428)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 12$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,54$; $SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 1,033$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 2$; $M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,25$; $SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 1,768$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 1$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 4,00$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,268)	✓ (Sig. 0,027)
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 31$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,58$; $SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,564$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 8$; $M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,44$; $SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,563$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 43$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,62$; $SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,689$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 5$; $M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,13$; $SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,402$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,298)	- (Sig. 0,496)
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 16$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,81$; $SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,479$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 3$; $M_{\text{Umfeld vermisst}} = 4,00$; $SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,500$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 19$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,63$; $SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,678$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 2$; $M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,63$; $SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,177$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,177)	- (Sig. 0,309)
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 13$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,77$; $SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,780$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 7$; $M_{\text{Umfeld vermisst}} = 4,07$; $SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,607$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 17$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,52$; $SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,640$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 2$; $M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,63$; $SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,177$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,256)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 6$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 4,00$; $SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 1,095$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 2$; $M_{\text{kein Umfeld}} = 4,50$; $SD_{\text{kein Umfeld}} = 0,707$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 2$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,25$; $SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,707$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,462)	- (Sig. 0,062)
	n, M, SD	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 71$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,77$; $SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,588$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 19$; $M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,75$; $SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,722$	$n_{\text{Umfeld hilfreich}} = 73$; $M_{\text{Umfeld hilfreich}} = 3,59$; $SD_{\text{Umfeld hilfreich}} = 0,640$ $n_{\text{Umfeld vermisst}} = 7$; $M_{\text{Umfeld vermisst}} = 3,31$; $SD_{\text{Umfeld vermisst}} = 0,396$

Tab. 5.3.1-30: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die die Vorbereitung ihres privaten Umfelds als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die die Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, deren Angehörige auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, deren Angehörige nicht vorbereitet wurden?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,255)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige} = 34; M _{Angehörige} = 3,97; SD _{Angehörige} = 0,563 n _{keine Angehörigen} = 8; M _{keine Angehörigen} = 3,81; SD _{keine Angehörigen} = 0,594	n _{Angehörige} = 14; M _{Angehörige} = 3,77; SD _{Angehörige} = 0,668 n _{keine Angehörigen} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,110)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige} = 16; M _{Angehörige} = 3,59; SD _{Angehörige} = 0,841 n _{keine Angehörigen} = 5; M _{keine Angehörigen} = 2,90; SD _{keine Angehörigen} = 1,025	n _{Angehörige} = 3; M _{Angehörige} = 3,42; SD _{Angehörige} = 0,520 n _{keine Angehörigen} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,133)	✓ (Sig. 0,040)
	n, M, SD	n _{Angehörige} = 16; M _{Angehörige} = 3,84; SD _{Angehörige} = 0,397 n _{keine Angehörigen} = 9; M _{keine Angehörigen} = 3,67; SD _{keine Angehörigen} = 0,354	n _{Angehörige} = 34; M _{Angehörige} = 3,74; SD _{Angehörige} = 0,520 n _{keine Angehörigen} = 12; M _{keine Angehörigen} = 3,19; SD _{keine Angehörigen} = 0,955
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,134)	- (Sig. 0,184)
	n, M, SD	n _{Angehörige} = 9; M _{Angehörige} = 3,78; SD _{Angehörige} = 0,441 n _{keine Angehörigen} = 4; M _{keine Angehörigen} = 4,13; SD _{keine Angehörigen} = 0,479	n _{Angehörige} = 12; M _{Angehörige} = 3,71; SD _{Angehörige} = 0,745 n _{keine Angehörigen} = 7; M _{keine Angehörigen} = 3,39; SD _{keine Angehörigen} = 0,690
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,260)	- (Sig. 0,197)
	n, M, SD	n _{Angehörige} = 5; M _{Angehörige} = 3,50; SD _{Angehörige} = 1,061 n _{keine Angehörigen} = 7; M _{keine Angehörigen} = 3,86; SD _{keine Angehörigen} = 0,556	n _{Angehörige} = 10; M _{Angehörige} = 3,35; SD _{Angehörige} = 0,603 n _{keine Angehörigen} = 9; M _{keine Angehörigen} = 3,60; SD _{keine Angehörigen} = 0,644
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,237)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige} = 3; M _{Angehörige} = 3,67; SD _{Angehörige} = 1,528 n _{keine Angehörigen} = 2; M _{keine Angehörigen} = 4,50; SD _{keine Angehörigen} = 0,707	n _{Angehörige} = 2; M _{Angehörige} = 3,75; SD _{Angehörige} = 0,000 n _{keine Angehörigen} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,259)	- (Sig. 0,082)
	n, M, SD	n _{Angehörige} = 55; M _{Angehörige} = 3,84; SD _{Angehörige} = 0,578 n _{keine Angehörigen} = 24; M _{keine Angehörigen} = 3,75; SD _{keine Angehörigen} = 0,566	n _{Angehörige} = 58; M _{Angehörige} = 3,65; SD _{Angehörige} = 0,592 n _{keine Angehörigen} = 21; M _{keine Angehörigen} = 3,38; SD _{keine Angehörigen} = 0,803

Tab. 5.3.1-31: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, deren Angehörige auf den Auslandseinsatz vorbereitet wurden vs. Commitment von Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die eine Vorbereitung ihrer Angehörigen für vermisst halten, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, die die Vorbereitung ihrer Angehörigen nicht als vermisst erachten?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,318)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 4; M _{Angehörige vermisst} = 4,00; SD _{Angehörige vermisst} = 0,000; n _{Angehörige überflüssig} = 3; M _{Angehörige überflüssig} = 3,67; SD _{Angehörige überflüssig} = 1,041	n _{Angehörige vermisst} = 0 n _{Angehörige überflüssig} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	Kein Ergebnis möglich	Kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 1; M _{Angehörige vermisst} = 4,00 n _{Angehörige überflüssig} = 3; M _{Angehörige überflüssig} = 2,67; SD _{Angehörige überflüssig} = 1,155	n _{Angehörige vermisst} = 0 n _{Angehörige überflüssig} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,273)	- (Sig. 0,454)
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 5; M _{Angehörige vermisst} = 3,60; SD _{Angehörige vermisst} = 0,418 n _{Angehörige überflüssig} = 4; M _{Angehörige überflüssig} = 3,75; SD _{Angehörige überflüssig} = 0,289	n _{Angehörige vermisst} = 5; M _{Angehörige vermisst} = 3,20; SD _{Angehörige vermisst} = 0,925 n _{Angehörige überflüssig} = 6; M _{Angehörige überflüssig} = 3,13; SD _{Angehörige überflüssig} = 1,139
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,356)	- (Sig. 0,324)
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 2; M _{Angehörige vermisst} = 4,00; SD _{Angehörige vermisst} = 0,707 n _{Angehörige überflüssig} = 2; M _{Angehörige überflüssig} = 4,25; SD _{Angehörige überflüssig} = 0,354	n _{Angehörige vermisst} = 3; M _{Angehörige vermisst} = 3,50; SD _{Angehörige vermisst} = 0,433 n _{Angehörige überflüssig} = 3; M _{Angehörige überflüssig} = 3,17; SD _{Angehörige überflüssig} = 1,041
Gruppe 3.1	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,024)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 6; M _{Angehörige vermisst} = 4,08; SD _{Angehörige vermisst} = 0,585; n _{Angehörige überflüssig} = 2; M _{Angehörige überflüssig} = 3,50; SD _{Angehörige überflüssig} = 0,000	n _{Angehörige vermisst} = 5; M _{Angehörige vermisst} = 3,42; SD _{Angehörige vermisst} = 0,786; n _{Angehörige überflüssig} = 1; M _{Angehörige überflüssig} = 4,25
Gruppe 3.2	Ergebnis	Kein Ergebnis möglich	Kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 0; n _{Angehörige überflüssig} = 2; M _{Angehörige überflüssig} = 4,50; SD _{Angehörige überflüssig} = 0,707	n _{Angehörige vermisst} = 0 n _{Angehörige überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,150)	- (Sig. 0,425)
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 15; M _{Angehörige vermisst} = 3,92; SD _{Angehörige vermisst} = 0,479; n _{Angehörige überflüssig} = 9; M _{Angehörige überflüssig} = 3,64; SD _{Angehörige überflüssig} = 0,674	n _{Angehörige vermisst} = 10; M _{Angehörige vermisst} = 3,35; SD _{Angehörige vermisst} = 0,677 n _{Angehörige überflüssig} = 7; M _{Angehörige überflüssig} = 3,25; SD _{Angehörige überflüssig} = 1,158

Tab. 5.3.1-32: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Vorbereitung ihrer Angehörigen gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Vorbereitung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, deren Angehörige auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet wurden und die diese Vorbereitung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, deren Angehörige nicht vorbereitet wurden und diese Vorbereitung außerdem vermissten?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,288)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige hilfreich} = 22; M _{Angehörige hilfreich} = 3,93; SD _{Angehörige hilfreich} = 0,563 n _{Angehörige vermisst} = 4; M _{Angehörige vermisst} = 4,00; SD _{Angehörige vermisst} = 0,000	n _{Angehörige hilfreich} = 10; M _{Angehörige hilfreich} = 3,63; SD _{Angehörige hilfreich} = 0,700 n _{Angehörige vermisst} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige hilfreich} = 11; M _{Angehörige hilfreich} = 3,45; SD _{Angehörige hilfreich} = 0,907 n _{Angehörige vermisst} = 1; M _{Angehörige hilfreich} = 4,00	n _{Angehörige hilfreich} = 2; M _{Angehörige hilfreich} = 3,50; SD _{Angehörige hilfreich} = 0,707 n _{Angehörige vermisst} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,129)	- (Sig. 0,144)
	n, M, SD	n _{Angehörige hilfreich} = 12; M _{Angehörige hilfreich} = 3,88; SD _{Angehörige hilfreich} = 0,433 n _{Angehörige vermisst} = 5; M _{Angehörige vermisst} = 3,60; SD _{Angehörige vermisst} = 0,418	n _{Angehörige hilfreich} = 33; M _{Angehörige hilfreich} = 3,71; SD _{Angehörige hilfreich} = 0,548 n _{Angehörige vermisst} = 5; M _{Angehörige vermisst} = 3,20; SD _{Angehörige vermisst} = 0,925
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,400)	- (Sig. 0,277)
	n, M, SD	n _{Angehörige hilfreich} = 6; M _{Angehörige hilfreich} = 3,83; SD _{Angehörige hilfreich} = 0,516 n _{Angehörige vermisst} = 2; M _{Angehörige vermisst} = 4,00; SD _{Angehörige vermisst} = 0,707	n _{Angehörige hilfreich} = 12; M _{Angehörige hilfreich} = 3,71; SD _{Angehörige hilfreich} = 0,745 n _{Angehörige vermisst} = 3; M _{Angehörige vermisst} = 3,50; SD _{Angehörige vermisst} = 0,433
Gruppe 3.1	Ergebnis	✓(!) (Sig. 0,041)	- (Sig. 0,452)
	n, M, SD	n _{Angehörige hilfreich} = 3; M _{Angehörige hilfreich} = 2,83; SD _{Angehörige hilfreich} = 0,764 n _{Angehörige vermisst} = 6; M _{Angehörige vermisst} = 4,08; SD _{Angehörige vermisst} = 0,585	n _{Angehörige hilfreich} = 8; M _{Angehörige hilfreich} = 3,47; SD _{Angehörige hilfreich} = 0,619 n _{Angehörige vermisst} = 5; M _{Angehörige vermisst} = 3,42; SD _{Angehörige vermisst} = 0,786
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige hilfreich} = 2; M _{Angehörige hilfreich} = 3,00; SD _{Angehörige hilfreich} = 1,414 n _{Angehörige vermisst} = 0	n _{Angehörige hilfreich} = 2; M _{Angehörige hilfreich} = 3,75; SD _{Angehörige hilfreich} = 0,000 n _{Angehörige vermisst} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,182)	- (Sig. 0,115)
	n, M, SD	n _{Angehörige hilfreich} = 37; M _{Angehörige hilfreich} = 3,77; SD _{Angehörige hilfreich} = 0,608 n _{Angehörige vermisst} = 15; M _{Angehörige vermisst} = 3,92; SD _{Angehörige vermisst} = 0,479	n _{Angehörige hilfreich} = 51; M _{Angehörige hilfreich} = 3,64; SD _{Angehörige hilfreich} = 0,577 n _{Angehörige vermisst} = 10; M _{Angehörige vermisst} = 3,64; SD _{Angehörige vermisst} = 0,677

Tab. 5.3.1-33: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die die Vorbereitung ihrer Angehörigen auf den Auslandseinsatz als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die die Vorbereitung ihrer Angehörigen vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die Informationsmaterial erhalten haben, ein höheres Commitment als Expatriates, die kein Informationsmaterial erhalten haben?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}}=72$; $M_{\text{Infomaterial}}=3,98$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,520$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=0$	$n_{\text{Infomaterial}}=16$; $M_{\text{Infomaterial}}=3,70$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,647$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}}=37$; $M_{\text{Infomaterial}}=3,50$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,874$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=0$	$n_{\text{Infomaterial}}=4$; $M_{\text{Infomaterial}}=3,56$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,515$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,303)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}}=55$; $M_{\text{Infomaterial}}=3,65$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,636$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=0$	$n_{\text{Infomaterial}}=56$; $M_{\text{Infomaterial}}=3,57$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,676$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=1$; $M_{\text{kein Infomaterial}}=3,33$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}}=24$; $M_{\text{Infomaterial}}=3,94$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,473$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=1$; $M_{\text{kein Infomaterial}}=3,50$	$n_{\text{Infomaterial}}=24$; $M_{\text{Infomaterial}}=3,49$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,573$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=1$; $M_{\text{kein Infomaterial}}=2,25$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}}=26$; $M_{\text{Infomaterial}}=3,81$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,664$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=0$	$n_{\text{Infomaterial}}=23$; $M_{\text{Infomaterial}}=3,49$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,573$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}}=9$; $M_{\text{Infomaterial}}=4,22$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,972$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=0$	$n_{\text{Infomaterial}}=3$; $M_{\text{Infomaterial}}=3,42$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,577$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,377)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial}}=153$; $M_{\text{Infomaterial}}=3,80$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,609$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=2$; $M_{\text{kein Infomaterial}}=4,00$; $SD_{\text{kein Infomaterial}}=0,707$	$n_{\text{Infomaterial}}=95$; $M_{\text{Infomaterial}}=3,55$; $SD_{\text{Infomaterial}}=0,626$ $n_{\text{kein Infomaterial}}=1$; $M_{\text{kein Infomaterial}}=2,79$

Tab. 5.3.1-34: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die Informationsmaterial erhielten vs. Commitment von Expatriates, die kein Material erhielten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen das Infomaterial gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen das Infomaterial nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=0$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=0$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=1$; $M_{\text{Infomaterial vermisst}}=3,50$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=1$; $M_{\text{Infomaterial überflüssig}}=4,50$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}}=0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}}=1$; $M_{\text{Infomaterial überflüssig}}=3,33$

Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 1; M_{\text{Infomaterial vermisst}} = 3,50$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}} = 1; M_{\text{Infomaterial überflüssig}} = 2,25$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 1; M_{\text{Infomaterial vermisst}} = 3,50$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 2; M_{\text{Infomaterial vermisst}} = 4,00; SD_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0,707$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}} = 1; M_{\text{Infomaterial überflüssig}} = 450$	$n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$ $n_{\text{Infomaterial überflüssig}} = 1; M_{\text{Infomaterial überflüssig}} = 2,79$

Tab. 5.3.1-35: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen das Infomaterial gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen das Infomaterial nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die Informationsmaterial erhalten haben und dies als hilfreich bezeichnen, zufriedener als Expatriates, die kein Informationsmaterial erhalten haben und dies außerdem vermissten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 61; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 4,07; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,403$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 11; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,80; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,600$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 30; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,62; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,773$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 2; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,50; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,707$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 48; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,61; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,654$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 1; M_{\text{Infomaterial vermisst}} = 3,50$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 40; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,51; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,687$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 18; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,97; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,436$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 1; M_{\text{Infomaterial vermisst}} = 3,50$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 16; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,58; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,734$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 22; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,70; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,667$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 1; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 4,50$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 13; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,76; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,458$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 8; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 4,25; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 1,035$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 2; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,25; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,707$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,383)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 131; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,81; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,578$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 2; M_{\text{Infomaterial vermisst}} = 4,00; SD_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0,707$	$n_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 64; M_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 3,60; SD_{\text{Infomaterial hilfreich}} = 0,610$ $n_{\text{Infomaterial vermisst}} = 0$

Tab. 5.3.1-36: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihr Informationsmaterial als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die Informationsmaterial vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

5.3.2 Betreuung

Weisen Expatriates, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,108)	- (Sig. 0,089)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}} = 39; M_{\text{Kommunikation}} = 3,71; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,741$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 7; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,21; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,906$	$n_{\text{Kommunikation}} = 4; M_{\text{Kommunikation}} = 3,92; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,687$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 3; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,25; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,433$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,200)	- (Sig. 0,77)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}} = 47; M_{\text{Kommunikation}} = 3,78; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,588$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 2; M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,75; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 1,061$	$n_{\text{Kommunikation}} = 46; M_{\text{Kommunikation}} = 3,64; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,625$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 8; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,64; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,625$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,484)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}} = 23; M_{\text{Kommunikation}} = 3,93; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,484$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 1; M_{\text{keine Kommunikation}} = 4,00$	$n_{\text{Kommunikation}} = 21; M_{\text{Kommunikation}} = 3,43; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,845$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 3; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,42; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,382$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,062)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}} = 27; M_{\text{Kommunikation}} = 3,80; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,654$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation}} = 18; M_{\text{Kommunikation}} = 3,42; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,625$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 5; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,72; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,240$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}} = 9; M_{\text{Kommunikation}} = 4,22; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,972$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation}} = 1; M_{\text{Kommunikation}} = 3,75; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,707$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 2; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,25; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,707$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,034)	- (Sig. 0,058)

	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}} = 113; M_{\text{Kommunikation}} = 3,78; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,648$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 9; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,14; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,911$	$n_{\text{Kommunikation}} = 68; M_{\text{Kommunikation}} = 3,57; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,628$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 16; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,28; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,633$
--	----------	--	--

Tab. 5.3.2-1: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Kommunikation mit der entsendenden Organisation gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Kommunikation nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 6; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,17; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,983$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,25; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,433$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,00; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,707$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1; M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 2,00$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 7; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,14; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,931$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1; M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,00$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 1; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 4,00$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,38; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,530$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1; M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,50$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 4,00; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,707$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 4; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,71; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,276$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,25; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,707$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 10; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,33; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,898$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1; M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 2,00$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 14; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,25; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,667$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1; M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,25$

Tab. 5.3.2-2: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Kommunikation gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Kommunikation nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissen?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,090)	- (Sig. 0,163)
	n, M, SD	n _{Kommunikation hilfreich} =33; M _{Kommunikation hilfreich} = 3,80; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,624 n _{Kommunikation vermisst} = 6; M _{Kommunikation vermisst} = 3,17; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,983	n _{Kommunikation hilfreich} = 3; M _{Kommunikation hilfreich} = 3,89; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,839 n _{Kommunikation vermisst} = 3; M _{Kommunikation vermisst} = 3,25; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,433
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,179)	- (Sig. 0,106)
	n, M, SD	n _{Kommunikation hilfreich} = 43; M _{Kommunikation hilfreich} = 3,78; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,560 n _{Kommunikation vermisst} = 2; M _{Kommunikation vermisst} = 3,00; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,707	n _{Kommunikation hilfreich} = 41; M _{Kommunikation hilfreich} = 3,65; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,631 n _{Kommunikation vermisst} = 7; M _{Kommunikation vermisst} = 3,14; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,931
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,381)
	n, M, SD	n _{Kommunikation hilfreich} = 22; M _{Kommunikation hilfreich} = 3,95; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,468 n _{Kommunikation vermisst} = 1; M _{Kommunikation vermisst} = 4,00	n _{Kommunikation hilfreich} = 19; M _{Kommunikation hilfreich} = 3,53; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,812 n _{Kommunikation vermisst} = 2; M _{Kommunikation vermisst} = 3,38; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,530
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,423)	- (Sig. 0,136)
	n, M, SD	n _{Kommunikation hilfreich} = 20; M _{Kommunikation hilfreich} = 3,88; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,686 n _{Kommunikation vermisst} = 2; M _{Kommunikation vermisst} = 4,00; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,707	n _{Kommunikation hilfreich} = 15; M _{Kommunikation hilfreich} = 3,46; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,664 n _{Kommunikation vermisst} = 4; M _{Kommunikation vermisst} = 3,71; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,276
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Kommunikation hilfreich} = 8; M _{Kommunikation hilfreich} = 4,13; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,991 n _{Kommunikation vermisst} = 0	n _{Kommunikation hilfreich} = 1; M _{Kommunikation hilfreich} = 3,75 n _{Kommunikation vermisst} = 2; M _{Kommunikation vermisst} = 3,25; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,707
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,057)	- (Sig. 0,052)
	n, M, SD	n _{Kommunikation hilfreich} = 96; M _{Kommunikation hilfreich} = 3,83; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,592 n _{Kommunikation vermisst} = 10; M _{Kommunikation vermisst} = 3,33; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,898	n _{Kommunikation hilfreich} = 59; M _{Kommunikation hilfreich} = 3,58; SD _{Kommunikation hilfreich} = 0,632 n _{Kommunikation vermisst} = 14; M _{Kommunikation vermisst} = 3,25; SD _{Kommunikation vermisst} = 0,667

Tab. 5.3.2-3: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Kommunikation mit der entsendenden Organisation als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die die Unterstützung vermissen

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,053)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=32$; $M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,77$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,539$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=11$; $M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,14$; $SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=1,142$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=4$; $M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,67$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,816$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=1$; $M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,25$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,005)	✓ (Sig. 0,003)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=32$; $M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,86$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,426$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=12$; $M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,25$; $SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,657$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=34$; $M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,75$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,594$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=13$; $M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,01$; $SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,782$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,165)	- (Sig. 0,051)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=18$; $M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,89$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,471$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3$; $M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=4,00$; $SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,000$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=14$; $M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,54$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,706$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=6$; $M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=2,79$; $SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,872$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,265)	✓ (!) (Sig. 0,027)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=24$; $M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,81$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,689$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3$; $M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,67$; $SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,289$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=16$; $M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,36$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,627$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=7$; $M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,76$; $SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,302$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=8$; $M_{\text{berufliche Unterstützung}}=4,25$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=1,035$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=1$; $M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=4,00$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=1$; $M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,75$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=2$; $M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,25$; $SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,707$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,002)	✓ (Sig. 0,014)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=88$; $M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,84$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,548$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=26$; $M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,28$; $SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,876$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=54$; $M_{\text{berufliche Unterstützung}}=3,59$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung}}=0,620$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=21$; $M_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=3,20$; $SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}}=0,683$

Tab. 5.3.2-4: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?		
	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	✓ (Sig. 0,014) $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 9$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,94$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 1,184$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 2$; $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 4,00$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,000$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 13$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,19$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,663$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 10$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,98$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,868$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 2$; $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 3,38$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,177$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	- (Sig. 0,113) $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 4,00$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,000$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 5$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,95$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,873$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 1$; $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 2,00$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 4$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,88$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,479$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 7$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,76$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,302$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 1$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 4,00$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,25$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,707$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	✓ (Sig. 0,000) - (Sig. 0,371) $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 26$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,24$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,899$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 2$; $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 4,00$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,000$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 18$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,25$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,702$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 2$; $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 3,06$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,619$

Tab. 5.3.2-5: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissen?

	Non-Profit	Profit
--	------------	--------

Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,039)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 31$; $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,76$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,546$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 9$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,94$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 1,184$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 2$; $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 4,33$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,471$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 1$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,25$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,003)	✓ (Sig. 0,012)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 28$; $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,82$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,413$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 13$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,19$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,663$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 28$; $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,74$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,588$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 10$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,98$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,868$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,305)	- (Sig. 0,117)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 15$; $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,93$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,495$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 4,00$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,000$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 11$; $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,55$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,781$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 5$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,95$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,873$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,421)	- (Sig. 0,086)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 16$; $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,94$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,727$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 4$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,88$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,479$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 11$; $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,46$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,302$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 7$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,76$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,302$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 7$; $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 4,14$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 1,069$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 1$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 4,00$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 1$; $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,75$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,25$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,707$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,002)	✓ (Sig. 0,021)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 75$; $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,84$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,551$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 26$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,24$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,899$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 41$; $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,66$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,595$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 18$; $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,25$; $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,702$

Tab. 5.3.2-6: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die die Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerks unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?		
	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis (Sig. 0,159)	- (Sig. 0,277)

	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk}} = 5; M_{\text{Netzwerk}} = 3,90;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,652$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 39; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,55;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,809$	$n_{\text{Netzwerk}} = 3; M_{\text{Netzwerk}} = 3,81;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,835$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 5; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,45;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,512$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,138)	- (Sig. 0,313)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk}} = 4; M_{\text{Netzwerk}} = 4,13;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,750$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 49; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,62;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,634$	$n_{\text{Netzwerk}} = 15; M_{\text{Netzwerk}} = 3,66;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,502$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 34; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,57;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,790$
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,032)	✓ (Sig. 0,042)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk}} = 3; M_{\text{Netzwerk}} = 4,33;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,289$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 20; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,83;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,467$	$n_{\text{Netzwerk}} = 6; M_{\text{Netzwerk}} = 3,83;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,492$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 15; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,27;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,899$
Gruppe 3.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,043)	- (Sig. 0,082)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk}} = 11; M_{\text{Netzwerk}} = 4,05;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,522$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 16; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,63;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,695$	$n_{\text{Netzwerk}} = 17; M_{\text{Netzwerk}} = 3,42;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,644$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 6; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,68;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,232$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,136)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk}} = 3; M_{\text{Netzwerk}} = 4,67;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,577$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 6; M_{\text{kein Netzwerk}} = 4,00;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 1,095$	$n_{\text{Netzwerk}} = 0$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 3; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,42;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,577$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,006)	- (Sig. 0,328)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk}} = 20; M_{\text{Netzwerk}} = 4,03;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,584$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 104; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,63;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,704$	$n_{\text{Netzwerk}} = 35; M_{\text{Netzwerk}} = 3,56;$ $SD_{\text{Netzwerk}} = 0,609$ $n_{\text{kein Netzwerk}} = 45; M_{\text{kein Netzwerk}} = 3,50;$ $SD_{\text{kein Netzwerk}} = 0,684$

Tab. 5.3.2-7: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerkes unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerks im Heimatland gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

	Non-Profit	Profit
	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,210)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 11; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,68; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,783$ $n_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 24; M_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 3,44; SD_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 0,876$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,062)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 7; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,21; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,699$ $n_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 40; M_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 3,70; SD_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 0,618$

Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,099)	- (Sig. 0,340)
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 2; M _{Netzwerk vermisst} = 3,25; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,354 n _{Netzwerk überflüssig} = 18; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,89; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,439	n _{Netzwerk vermisst} = 9; M _{Netzwerk vermisst} = 3,25; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,380 n _{Netzwerk überflüssig} = 5; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,50; SD _{Netzwerk überflüssig} = 1,159
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,500)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 4; M _{Netzwerk vermisst} = 3,50; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,408 n _{Netzwerk überflüssig} = 8; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,50; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,802	n _{Netzwerk vermisst} = 4; M _{Netzwerk vermisst} = 3,71; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,276 n _{Netzwerk überflüssig} = 1; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,50
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 1; M _{Netzwerk vermisst} = 4,00 n _{Netzwerk überflüssig} = 4; M _{Netzwerk überflüssig} = 4,00; SD _{Netzwerk überflüssig} = 1,414	n _{Netzwerk vermisst} = 3; M _{Netzwerk vermisst} = 3,42; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,577 n _{Netzwerk überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,259)	✓ (Sig. 0,040)
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 22; M _{Netzwerk vermisst} = 3,51; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,709 n _{Netzwerk überflüssig} = 72; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,63; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,728	n _{Netzwerk vermisst} = 24; M _{Netzwerk vermisst} = 3,34; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,533 n _{Netzwerk überflüssig} = 17; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,76; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,851

Tab. 5.3.2-8: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung des Netzwerks im Heimatland gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerks unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissen?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,288)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Netzwerk hilfreich} = 5; M _{Netzwerk hilfreich} = 3,90; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,652 n _{Netzwerk vermisst} = 11; M _{Netzwerk vermisst} = 3,68; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,783	n _{Netzwerk hilfreich} = 1; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,67 n _{Netzwerk vermisst} = 1; M _{Netzwerk vermisst} = 3,00
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,047)	- (Sig. 0,131)
	n, M, SD	n _{Netzwerk hilfreich} = 4; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,13; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,750 n _{Netzwerk vermisst} = 7; M _{Netzwerk vermisst} = 3,21; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,699	n _{Netzwerk hilfreich} = 12; M _{Netzwerk hilfreich} = 3,56; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,466 n _{Netzwerk vermisst} = 19; M _{Netzwerk vermisst} = 3,33; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,647
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,038)	✓ (Sig. 0,047)
	n, M, SD	n _{Netzwerk hilfreich} = 3; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,33; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,289 n _{Netzwerk vermisst} = 2; M _{Netzwerk vermisst} = 3,25; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,354	n _{Netzwerk hilfreich} = 6; M _{Netzwerk hilfreich} = 3,83; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,492 n _{Netzwerk vermisst} = 9; M _{Netzwerk vermisst} = 3,25; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,760

Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,271)	- (Sig. 0,342)
	n, M, SD	n _{Netzwerk hilfreich} = 14; M _{Netzwerk hilfreich} = 3,68; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,723 n _{Netzwerk vermisst} = 4; M _{Netzwerk vermisst} = 3,50; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,408	n _{Netzwerk hilfreich} = 8; M _{Netzwerk hilfreich} = 3,60; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,580 n _{Netzwerk vermisst} = 4; M _{Netzwerk vermisst} = 3,71; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,276
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Netzwerk hilfreich} = 5; M _{Netzwerk hilfreich} = 4,00; SD _{Netzwerk hilfreich} = 1,225 n _{Netzwerk vermisst} = 1; M _{Netzwerk vermisst} = 4,00	n _{Netzwerk hilfreich} = 0 n _{Netzwerk vermisst} = 3; M _{Netzwerk vermisst} = 3,42; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,577
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,051)	✓ (Sig. 0,034)
	n, M, SD	n _{Netzwerk hilfreich} = 23; M _{Netzwerk hilfreich} = 3,86; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,686 n _{Netzwerk vermisst} = 22; M _{Netzwerk vermisst} = 3,51; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,709	n _{Netzwerk hilfreich} = 21; M _{Netzwerk hilfreich} = 3,64; SD _{Netzwerk hilfreich} = 0,556 n _{Netzwerk vermisst} = 24; M _{Netzwerk vermisst} = 3,34; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,533

Tab. 5.3.2-9: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Aufrechterhaltung ihres Netzwerkes als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Rückkehr ins Heimatland unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,040)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr} = 8; M _{Rückkehr} = 4,00; SD _{Rückkehr} = 0,463 n _{keine Rückkehr} = 23; M _{keine Rückkehr} = 3,57; SD _{keine Rückkehr} = 0,816	n _{Rückkehr} = 2; M _{Rückkehr} = 3,83; SD _{Rückkehr} = 1,179 n _{keine Rückkehr} = 1; M _{keine Rückkehr} = 4,00
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,134)	- (Sig. 0,113)
	n, M, SD	n _{Rückkehr} = 21; M _{Rückkehr} = 3,83; SD _{Rückkehr} = 0,398 n _{keine Rückkehr} = 14; M _{keine Rückkehr} = 3,64; SD _{keine Rückkehr} = 0,535	n _{Rückkehr} = 26; M _{Rückkehr} = 3,61; SD _{Rückkehr} = 0,545 n _{keine Rückkehr} = 11; M _{keine Rückkehr} = 3,27; SD _{keine Rückkehr} = 0,816
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,341)	- (Sig. 0,480)
	n, M, SD	n _{Rückkehr} = 11; M _{Rückkehr} = 3,91; SD _{Rückkehr} = 0,375 n _{keine Rückkehr} = 6; M _{keine Rückkehr} = 4,00; SD _{keine Rückkehr} = 0,447	n _{Rückkehr} = 10; M _{Rückkehr} = 3,48; SD _{Rückkehr} = 0,837 n _{keine Rückkehr} = 5; M _{keine Rückkehr} = 3,50; SD _{keine Rückkehr} = 0,866
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,283)	- (Sig. 0,229)
	n, M, SD	n _{Rückkehr} = 19; M _{Rückkehr} = 3,76; SD _{Rückkehr} = 0,695 n _{keine Rückkehr} = 7; M _{keine Rückkehr} = 3,93; SD _{keine Rückkehr} = 0,607	n _{Rückkehr} = 17; M _{Rückkehr} = 3,43; SD _{Rückkehr} = 0,586 n _{keine Rückkehr} = 6; M _{keine Rückkehr} = 3,64; SD _{keine Rückkehr} = 0,554
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr} = 8; M _{Rückkehr} = 4,25; SD _{Rückkehr} = 1,035 n _{keine Rückkehr} = 1; M _{keine Rückkehr} = 4,00	n _{Rückkehr} = 2; M _{Rückkehr} = 3,75; SD _{Rückkehr} = 0,000 n _{keine Rückkehr} = 1; M _{keine Rückkehr} = 2,75

Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,040)	- (Sig. 0,407)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr}}=48$; $M_{\text{Rückkehr}}=3,88$; $SD_{\text{Rückkehr}}=0,541$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=44$; $M_{\text{keine Rückkehr}}=3,65$; $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,697$	$n_{\text{Rückkehr}}=45$; $M_{\text{Rückkehr}}=3,51$; $SD_{\text{Rückkehr}}=0,573$ $n_{\text{keine Rückkehr}}=18$; $M_{\text{keine Rückkehr}}=3,47$; $SD_{\text{keine Rückkehr}}=0,667$

Tab. 5.3.2-10: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der Rückkehr unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung bei der Vorbereitung der Rückkehr ins Heimatland gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,079)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=19$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,74$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,695$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=3$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=2,50$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=1,000$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=1$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=4,00$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,443)	- (Sig. 0,300)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=10$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,70$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,587$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=2$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=3,75$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0,354$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=9$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,19$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,821$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=2$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=3,67$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0,943$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,278)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=4$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=4,00$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,577$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=1$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=4,00$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=3$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,17$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,289$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=2$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=4,00$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=1,414$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=8$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,88$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,582$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=6$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,64$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,554$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=1$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=4,00$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=1$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=2,75$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,085)	- (Sig. 0,354)
	n, M, SD	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=37$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,75$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,624$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=5$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=3,00$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=1,000$	$n_{\text{Rückkehr vermisst}}=16$; $M_{\text{Rückkehr vermisst}}=3,42$; $SD_{\text{Rückkehr vermisst}}=0,625$ $n_{\text{Rückkehr überflüssig}}=2$; $M_{\text{Rückkehr überflüssig}}=3,83$; $SD_{\text{Rückkehr überflüssig}}=1,179$

Tab. 5.3.2-11: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Vorbereitung der Rückkehr ins Heimatland gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Rückkehr ins Heimatland unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,152)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 7; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,00; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,500 n _{Rückkehr vermisst} = 19; M _{Rückkehr vermisst} = 3,74; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,695	n _{Rückkehr hilfreich} = 1; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,67 n _{Rückkehr vermisst} = 1; M _{Rückkehr vermisst} = 4,00
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,263)	- (Sig. 0,069)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 21; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,83; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,398 n _{Rückkehr vermisst} = 10; M _{Rückkehr vermisst} = 3,70; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,587	n _{Rückkehr hilfreich} = 21; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,66; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,551 n _{Rückkehr vermisst} = 9; M _{Rückkehr vermisst} = 3,19; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,821
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,392)	- (Sig. 0,215)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 11; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,91; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,375 n _{Rückkehr vermisst} = 4; M _{Rückkehr vermisst} = 4,00; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,577	n _{Rückkehr hilfreich} = 9; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,44; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,882 n _{Rückkehr vermisst} = 3; M _{Rückkehr vermisst} = 3,17; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,289
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,394)	- (Sig. 0,382)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 15; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,80; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,702 n _{Rückkehr vermisst} = 8; M _{Rückkehr vermisst} = 3,88; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,582	n _{Rückkehr hilfreich} = 8; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,73; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,521 n _{Rückkehr vermisst} = 6; M _{Rückkehr vermisst} = 3,64; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,554
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 7; M _{Rückkehr hilfreich} = 4,29; SD _{Rückkehr hilfreich} = 1,113 n _{Rückkehr vermisst} = 1; M _{Rückkehr vermisst} = 4,00	n _{Rückkehr hilfreich} = 1; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,75 n _{Rückkehr vermisst} = 1; M _{Rückkehr vermisst} = 2,75
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,118)	- (Sig. 0,122)
	n, M, SD	n _{Rückkehr hilfreich} = 43; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,91; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,535 n _{Rückkehr vermisst} = 37; M _{Rückkehr vermisst} = 3,75; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,624	n _{Rückkehr hilfreich} = 30; M _{Rückkehr hilfreich} = 3,64; SD _{Rückkehr hilfreich} = 0,563 n _{Rückkehr vermisst} = 16; M _{Rückkehr vermisst} = 3,42; SD _{Rückkehr vermisst} = 0,625

Tab. 5.3.2-12: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Rückkehr als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Eingewöhnung in ihr Gastland unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,015)	- (Sig. 0,073)
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung} = 26; M _{Eingewöhnung} = 3,81; SD _{Eingewöhnung} = 0,763 n _{keine Eingewöhnung} = 19; M _{keine Eingewöhnung} = 3,26; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,823	n _{Eingewöhnung} = 2; M _{Eingewöhnung} = 4,33; SD _{Eingewöhnung} = 0,471 n _{keine Eingewöhnung} = 6; M _{keine Eingewöhnung} = 3,33; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,438

Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,046)	✓ (Sig. 0,073)
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung} = 40; M _{Eingewöhnung} = 3,78; SD _{Eingewöhnung} = 0,542 n _{keine Eingewöhnung} =13; M _{keine Eingewöhnung} = 3,35; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,801	n _{Eingewöhnung} = 22; M _{Eingewöhnung} = 3,72; SD _{Eingewöhnung} = 0,587 n _{keine Eingewöhnung} =29; M _{keine Eingewöhnung} = 3,44; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,763
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,183)	- (Sig. 0,253)
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung} = 23; M _{Eingewöhnung} = 3,89; SD _{Eingewöhnung} = 0,476 n _{keine Eingewöhnung} =2; M _{keine Eingewöhnung} = 4,25; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,354	n _{Eingewöhnung} = 9; M _{Eingewöhnung} = 3,28; SD _{Eingewöhnung} = 0,972 n _{keine Eingewöhnung} =13; M _{keine Eingewöhnung} = 3,54; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,728
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,415)	- (Sig. 0,163)
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung} = 23; M _{Eingewöhnung} = 3,78; SD _{Eingewöhnung} = 0,654 n _{keine Eingewöhnung} =4; M _{keine Eingewöhnung} = 3,88; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,750	n _{Eingewöhnung} = 15; M _{Eingewöhnung} = 3,41; SD _{Eingewöhnung} = 0,627 n _{keine Eingewöhnung} =8; M _{keine Eingewöhnung} = 3,64; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,454
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,312)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung} = 7; M _{Eingewöhnung} = 4,14; SD _{Eingewöhnung} = 1,069 n _{keine Eingewöhnung} =2; M _{keine Eingewöhnung} = 4,50; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,707	n _{Eingewöhnung} = 1; M _{Eingewöhnung} = 3,75 n _{keine Eingewöhnung} =2; M _{keine Eingewöhnung} = 3,25; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,707
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,002)	- (Sig. 0,205)
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung} = 89; M _{Eingewöhnung} = 3,82; SD _{Eingewöhnung} = 0,625 n _{keine Eingewöhnung} =36; M _{keine Eingewöhnung} = 3,38; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,812	n _{Eingewöhnung} = 39; M _{Eingewöhnung} = 3,57; SD _{Eingewöhnung} = 0,635 n _{keine Eingewöhnung} =43; M _{keine Eingewöhnung} = 3,45; SD _{keine Eingewöhnung} = 0,653

Tab. 5.3.2-13: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der Eingewöhnung in ihr Gastland unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung bei der Eingewöhnung ins Gastland gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,277)	- (Sig. 0,058)
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung vermisst} = 10; M _{Eingewöhnung vermisst} = 3,05; SD _{Eingewöhnung vermisst} = 0,832 n _{Eingewöhnung überflüssig} = 6; M _{Eingewöhnung überflüssig} = 3,33; SD _{Eingewöhnung überflüssig} = 0,931	n _{Eingewöhnung vermisst} = 4; M _{Eingewöhnung vermisst} = 3,50; SD _{Eingewöhnung vermisst} = 0,456 n _{Eingewöhnung überflüssig} = 2; M _{Eingewöhnung überflüssig} = 3,00; SD _{Eingewöhnung überflüssig} = 0,000
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,004)	- (Sig. 0,244)
	n, M, SD	n _{Eingewöhnung vermisst} = 8; M _{Eingewöhnung vermisst} = 2,94; SD _{Eingewöhnung vermisst} = 0,678 n _{Eingewöhnung überflüssig} = 5; M _{Eingewöhnung überflüssig} = 4,00; SD _{Eingewöhnung überflüssig} = 0,500	n _{Eingewöhnung vermisst} = 12; M _{Eingewöhnung vermisst} = 3,29; SD _{Eingewöhnung vermisst} = 0,863 n _{Eingewöhnung überflüssig} = 14; M _{Eingewöhnung überflüssig} = 3,52; SD _{Eingewöhnung überflüssig} = 0,753

Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,296)
	n, M, SD	n Eingewöhnung vermisst = 1; M Eingewöhnung vermisst = 4,00 n Eingewöhnung überflüssig = 1; M Eingewöhnung überflüssig = 4,50	n Eingewöhnung vermisst = 3; M Eingewöhnung vermisst = 3,50; SD Eingewöhnung vermisst = 0,500 n Eingewöhnung überflüssig = 8; M Eingewöhnung überflüssig = 3,69; SD Eingewöhnung überflüssig = 0,291
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,262)
	n, M, SD	n Eingewöhnung vermisst = 4; M Eingewöhnung vermisst = 4,00; SD Eingewöhnung vermisst = 0,577 n Eingewöhnung überflüssig = 1; M Eingewöhnung überflüssig = 4,50	n Eingewöhnung vermisst = 2; M Eingewöhnung vermisst = 3,75; SD Eingewöhnung vermisst = 0,000 n Eingewöhnung überflüssig = 5; M Eingewöhnung überflüssig = 3,57; SD Eingewöhnung überflüssig = 0,587
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Eingewöhnung vermisst = 2; M Eingewöhnung vermisst = 4,50; SD Eingewöhnung vermisst = 0,707 n Eingewöhnung überflüssig = 0	n Eingewöhnung vermisst = 1; M Eingewöhnung vermisst = 3,75 n Eingewöhnung überflüssig = 1; M Eingewöhnung überflüssig = 2,75
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,049)	- (Sig. 0,391)
	n, M, SD	n Eingewöhnung vermisst = 22; M Eingewöhnung vermisst = 3,20; SD Eingewöhnung vermisst = 0,822 n Eingewöhnung überflüssig = 12; M Eingewöhnung überflüssig = 3,71; SD Eingewöhnung überflüssig = 0,811	n Eingewöhnung vermisst = 18; M Eingewöhnung vermisst = 3,41; SD Eingewöhnung vermisst = 0,737 n Eingewöhnung überflüssig = 21; M Eingewöhnung überflüssig = 3,47; SD Eingewöhnung überflüssig = 0,579

Tab. 5.3.2-14: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Eingewöhnung ins Gastland gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Eingewöhnung in ihr Gastland unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und die Unterstützung außerdem vermissten?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,241)	- (Sig. 0,068)
	n, M, SD	nEingewöhnung hilfreich = 23; MEingewöhnung hilfreich = 3,83; SDEingewöhnung hilfreich = 0,684 nEingewöhnung vermisst = 10; MEingewöhnung vermisst = 3,05; SDEingewöhnung vermisst = 0,832	nEingewöhnung hilfreich = 2; MEingewöhnung hilfreich = 4,33; SDEingewöhnung hilfreich = 0,471 nEingewöhnung vermisst = 4; MEingewöhnung vermisst = 3,50; SDEingewöhnung vermisst = 0,456
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,043)	✓ (Sig. 0,044)
	n, M, SD	nEingewöhnung hilfreich = 36; MEingewöhnung hilfreich = 3,81; SDEingewöhnung hilfreich = 0,497 nEingewöhnung vermisst = 8; MEingewöhnung vermisst = 2,94; SDEingewöhnung vermisst = 0,678	nEingewöhnung hilfreich = 19; MEingewöhnung hilfreich = 3,80; SDEingewöhnung hilfreich = 0,567 nEingewöhnung vermisst = 12; MEingewöhnung vermisst = 3,29; SDEingewöhnung vermisst = 0,863
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,420)

	n, M, SD	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 21$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 3,90$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,490$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 1$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 4,00$	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 8$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 3,41$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,954$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3,50$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,500$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,085)	- (Sig. 0,454)
	n, M, SD	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 17$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 3,82$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,557$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 4$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 4,00$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,577$	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 6$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 3,72$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,552$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 2$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3,75$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,000$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,252)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 5$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 4,60$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,548$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 2$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 4,50$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,707$	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 1$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3,75$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,016)	- (Sig. 0,052)
	n, M, SD	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 76$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 3,86$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,556$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 22$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3,20$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,822$	$n_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 27$; $M_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 3,76$; $SD_{\text{Eingewöhnung hilfreich}} = 0,578$ $n_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 18$; $M_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 3,41$; $SD_{\text{Eingewöhnung vermisst}} = 0,737$

Tab. 5.3.2-15: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Eingewöhnung ins Gastland als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die die Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Erledigung administrativer Aufgaben unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,380)	✓ (Sig. 0,012)
	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 39$; $M_{\text{Administration}} = 3,56$; $SD_{\text{Administration}} = 0,860$ $n_{\text{keine Administration}} = 7$; $M_{\text{keine Administration}} = 3,64$; $SD_{\text{keine Administration}} = 0,556$	$n_{\text{Administration}} = 6$; $M_{\text{Administration}} = 3,78$; $SD_{\text{Administration}} = 0,596$ $n_{\text{keine Administration}} = 2$; $M_{\text{keine Administration}} = 3,00$; $SD_{\text{keine Administration}} = 0,000$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,075)	- (Sig. 0,280)
	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 51$; $M_{\text{Administration}} = 3,67$; $SD_{\text{Administration}} = 0,606$ $n_{\text{keine Administration}} = 4$; $M_{\text{keine Administration}} = 4,13$; $SD_{\text{keine Administration}} = 0,479$	$n_{\text{Administration}} = 49$; $M_{\text{Administration}} = 3,58$; $SD_{\text{Administration}} = 0,646$ $n_{\text{keine Administration}} = 5$; $M_{\text{keine Administration}} = 3,32$; $SD_{\text{keine Administration}} = 0,906$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,183)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration}} = 23$; $M_{\text{Administration}} = 3,89$; $SD_{\text{Administration}} = 0,476$ $n_{\text{keine Administration}} = 2$; $M_{\text{keine Administration}} = 4,25$; $SD_{\text{keine Administration}} = 0,354$	$n_{\text{Administration}} = 23$; $M_{\text{Administration}} = 3,50$; $SD_{\text{Administration}} = 0,690$ $n_{\text{keine Administration}} = 1$; $M_{\text{keine Administration}} = 4,00$

Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,091)
	n, M, SD	n _{Administration} = 27; M _{Administration} = 3,80; SD _{Administration} = 0,654 n _{keine Administration} = 0	n _{Administration} = 19; M _{Administration} = 3,43; SD _{Administration} = 0,596 n _{keine Administration} = 4; M _{keine Administration} = 3,77; SD _{keine Administration} = 0,375
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration} = 9; M _{Administration} = 4,22; SD _{Administration} = 0,972 n _{keine Administration} = 0	n _{Administration} = 3; M _{Administration} = 3,42; SD _{Administration} = 0,577 n _{keine Administration} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,246)	- (Sig. 0,352)
	n, M, SD	n _{Administration} = 117; M _{Administration} = 3,69; SD _{Administration} = 0,707 n _{keine Administration} = 11; M _{keine Administration} = 3,82; SD _{keine Administration} = 0,560	n _{Administration} = 74; M _{Administration} = 3,52; SD _{Administration} = 0,604 n _{keine Administration} = 11; M _{keine Administration} = 3,44; SD _{keine Administration} = 0,686

Tab. 5.3.2-16: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der Erledigung administrativer Aufgaben unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung bei der Erledigung administrativer Aufgaben gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration vermisst} = 6; M _{Administration vermisst} = 3,58; SD _{Administration vermisst} = 0,585 n _{Administration überflüssig} = 0	n _{Administration vermisst} = 2; M _{Administration vermisst} = 3,00; SD _{Administration vermisst} = 0,000 n _{Administration überflüssig} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,356)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration vermisst} = 2; M _{Administration vermisst} = 4,00; SD _{Administration vermisst} = 0,707 n _{Administration überflüssig} = 2; M _{Administration überflüssig} = 4,25; SD _{Administration überflüssig} = 0,354	n _{Administration vermisst} = 4; M _{Administration vermisst} = 3,33; SD _{Administration vermisst} = 1,045 n _{Administration überflüssig} = 1; M _{Administration überflüssig} = 3,25
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration vermisst} = 0 n _{Administration überflüssig} = 2; M _{Administration überflüssig} = 4,25; SD _{Administration überflüssig} = 0,354	n _{Administration vermisst} = 1; M _{Administration vermisst} = 4,00 n _{Administration überflüssig} = 0
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration vermisst} = 2; M _{Administration vermisst} = 4,00; SD _{Administration vermisst} = 0,707 n _{Administration überflüssig} = 0	n _{Administration vermisst} = 3; M _{Administration vermisst} = 3,92; SD _{Administration vermisst} = 0,289 n _{Administration überflüssig} = 1; M _{Administration überflüssig} = 3,33
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Administration vermisst} = 0 n _{Administration überflüssig} = 0	n _{Administration vermisst} = 0 n _{Administration überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,116)	- (Sig. 0,251)

	n, M, SD	$n_{\text{Administration vermisst}} = 10$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 3,75$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,589$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Administration überflüssig}} = 4,25$; $SD_{\text{Administration überflüssig}} = 0,354$	$n_{\text{Administration vermisst}} = 9$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 3,47$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,763$ $n_{\text{Administration überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Administration überflüssig}} = 3,29$; $SD_{\text{Administration überflüssig}} = 0,059$
--	----------	--	---

Tab. 5.3.2-17: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Eingewöhnung ins Gastland gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Erledigung administrativer Aufgaben unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,448)	✓ (Sig. 0,033)
	n, M, SD	$n_{\text{Administration hilfreich}} = 33$; $M_{\text{Administration hilfreich}} = 3,62$; $SD_{\text{Administration hilfreich}} = 0,839$ $n_{\text{Administration vermisst}} = 6$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 3,58$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,585$	$n_{\text{Administration hilfreich}} = 5$; $M_{\text{Administration hilfreich}} = 3,73$; $SD_{\text{Administration hilfreich}} = 0,655$ $n_{\text{Administration vermisst}} = 2$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 3,00$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,000$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,323)	- (Sig. 0,340)
	n, M, SD	$n_{\text{Administration hilfreich}} = 50$; $M_{\text{Administration hilfreich}} = 3,69$; $SD_{\text{Administration hilfreich}} = 0,588$ $n_{\text{Administration vermisst}} = 2$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 4,00$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,707$	$n_{\text{Administration hilfreich}} = 47$; $M_{\text{Administration hilfreich}} = 3,57$; $SD_{\text{Administration hilfreich}} = 0,645$ $n_{\text{Administration vermisst}} = 4$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 3,33$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 1,045$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration hilfreich}} = 23$; $M_{\text{Administration hilfreich}} = 3,89$; $SD_{\text{Administration hilfreich}} = 0,476$ $n_{\text{Administration vermisst}} = 0$	$n_{\text{Administration hilfreich}} = 22$; $M_{\text{Administration hilfreich}} = 3,43$; $SD_{\text{Administration hilfreich}} = 0,621$ $n_{\text{Administration vermisst}} = 1$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 4,00$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,369)	✓ (!) (Sig. 0,040)
	n, M, SD	$n_{\text{Administration hilfreich}} = 25$; $M_{\text{Administration hilfreich}} = 3,78$; $SD_{\text{Administration hilfreich}} = 0,663$ $n_{\text{Administration vermisst}} = 2$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 4,00$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,707$	$n_{\text{Administration hilfreich}} = 18$; $M_{\text{Administration hilfreich}} = 3,45$; $SD_{\text{Administration hilfreich}} = 0,604$ $n_{\text{Administration vermisst}} = 3$; $M_{\text{Administration vermisst}} = 3,92$; $SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,289$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Administration hilfreich}} = 9$; $M_{\text{Administration hilfreich}} = 4,22$; $SD_{\text{Administration hilfreich}} = 0,972$ $n_{\text{Administration vermisst}} = 0$	$n_{\text{Administration hilfreich}} = 3$; $M_{\text{Administration hilfreich}} = 3,42$; $SD_{\text{Administration hilfreich}} = 0,577$ $n_{\text{Administration vermisst}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,441)	- (Sig. 0,436)

	n, M, SD	$n_{\text{Administration hilfreich}} = 108; M_{\text{Administration hilfreich}} = 3,72; SD_{\text{Administration hilfreich}} = 0,682$ $n_{\text{Administration vermisst}} = 10; M_{\text{Administration vermisst}} = 3,75; SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,589$	$n_{\text{Administration hilfreich}} = 70; M_{\text{Administration hilfreich}} = 3,52; SD_{\text{Administration hilfreich}} = 0,596$ $n_{\text{Administration vermisst}} = 9; M_{\text{Administration vermisst}} = 3,47; SD_{\text{Administration vermisst}} = 0,763$
--	----------	--	--

Tab. 5.3.2-18: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Erledigung administrativer Aufgaben als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der privaten Schwierigkeiten unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,040)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 14; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,86; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,535$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 22; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,43; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,877$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 1; M_{\text{private Unterstützung}} = 4,67$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 4; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,50; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,577$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,027)	✓ (Sig. 0,033)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 12; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,96; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,450$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 25; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,58; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,687$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 17; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,80; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,533$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 22; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,39; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,815$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,216)	- (Sig. 0,084)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 6; M_{\text{private Unterstützung}} = 4,08; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,492$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 8; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,88; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,443$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 7; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,75; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,957$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 11; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,11; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,778$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,443)	✓ (!) (Sig. 0,040)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 11; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,77; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,754$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 16; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,81; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,602$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 11; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,26; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,693$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 12; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,69; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,347$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,470)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 5; M_{\text{private Unterstützung}} = 4,20; SD_{\text{private Unterstützung}} = 1,304$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 4; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 4,25; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,500$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 1; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,75$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 2; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,25; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,707$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,008)	- (Sig. 0,215)

	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 37; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,92; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,581$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 29; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,59; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,663$
		$n_{\text{keine private Unterstützung}} = 63; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,59; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,740$	$n_{\text{keine private Unterstützung}} = 38; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,46; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,664$

Tab. 5.3.2-19: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der privaten Schwierigkeiten unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,098)	- (Sig. 0,500)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 8; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,75; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,926$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 10; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 3,15; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,944$	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 2; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,50; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,707$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 2; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 3,50; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,707$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,222)	- (Sig. 0,369)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 5; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,40; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,822$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 15; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 3,73; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,678$	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 8; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,22; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 1,002$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 10; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 3,37; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,777$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,187)	- (Sig. 0,127)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 2; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,75; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,354$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 5; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 4,10; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,224$	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 2,50; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,866$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 7; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 3,29; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,684$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,224)	- (Sig. 0,409)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 4,00; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,500$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 8; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 3,69; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,704$	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 2; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,88; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,530$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 6; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 3,76; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,291$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,250)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 2; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 4,00; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,000$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 2; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 4,50; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,707$	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 1; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 2,75$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,325)	- (Sig. 0,225)

n, M, SD	n _{private Unterstützung vermisst} = 16; M _{private Unterstützung vermisst} = 3,67; SD _{private Unterstützung vermisst} = 0,794 n _{private Unterstützung überflüssig} = 33; M _{private Unterstützung überflüssig} = 3,56; SD _{private Unterstützung überflüssig} = 0,798	n _{private Unterstützung vermisst} = 12; M _{private Unterstützung vermisst} = 3,27; SD _{private Unterstützung vermisst} = 0,917 n _{private Unterstützung überflüssig} = 18; M _{private Unterstützung überflüssig} = 3,50; SD _{private Unterstützung überflüssig} = 0,558
----------	---	---

Tab. 5.3.2-20: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der privaten Schwierigkeiten unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?

	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis (Sig. 0,249)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD n _{private Unterstützung hilfreich} = 13; M _{private Unterstützung hilfreich} = 3,92; SD _{private Unterstützung hilfreich} = 0,494 n _{private Unterstützung vermisst} = 8; M _{private Unterstützung vermisst} = 3,75; SD _{private Unterstützung vermisst} = 0,926	n _{private Unterstützung hilfreich} = 1; M _{private Unterstützung hilfreich} = 3,67 n _{private Unterstützung vermisst} = 2; M _{private Unterstützung vermisst} = 3,50; SD _{private Unterstützung vermisst} = 0,707
Gruppe 2.1	Ergebnis (Sig. 0,114)	- (Sig. 0,089)
	n, M, SD n _{private Unterstützung hilfreich} = 11; M _{private Unterstützung hilfreich} = 3,91; SD _{private Unterstützung hilfreich} = 0,437 n _{private Unterstützung vermisst} = 5; M _{private Unterstützung vermisst} = 3,40; SD _{private Unterstützung vermisst} = 0,822	n _{private Unterstützung hilfreich} = 16; M _{private Unterstützung hilfreich} = 3,77; SD _{private Unterstützung hilfreich} = 0,532 n _{private Unterstützung vermisst} = 8; M _{private Unterstützung vermisst} = 3,22; SD _{private Unterstützung vermisst} = 1,002
Gruppe 2.2	Ergebnis (Sig. 0,447)	- (Sig. 0,081)
	n, M, SD n _{private Unterstützung hilfreich} = 6; M _{private Unterstützung hilfreich} = 4,08; SD _{private Unterstützung hilfreich} = 0,492 n _{private Unterstützung vermisst} = 2; M _{private Unterstützung vermisst} = 3,75; SD _{private Unterstützung vermisst} = 0,354	n _{private Unterstützung hilfreich} = 6; M _{private Unterstützung hilfreich} = 3,54; SD _{private Unterstützung hilfreich} = 0,858 n _{private Unterstützung vermisst} = 3; M _{private Unterstützung vermisst} = 2,50; SD _{private Unterstützung vermisst} = 0,866
Gruppe 3.1	Ergebnis (Sig. 0,284)	- (Sig. 0,207)
	n, M, SD n _{private Unterstützung hilfreich} = 21; M _{private Unterstützung hilfreich} = 3,79; SD _{private Unterstützung hilfreich} = 0,699 n _{private Unterstützung vermisst} = 3; M _{private Unterstützung vermisst} = 4,00; SD _{private Unterstützung vermisst} = 0,500	n _{private Unterstützung hilfreich} = 7; M _{private Unterstützung hilfreich} = 3,40; SD _{private Unterstützung hilfreich} = 0,817 n _{private Unterstützung vermisst} = 2; M _{private Unterstützung vermisst} = 3,88; SD _{private Unterstützung vermisst} = 0,530
Gruppe 3.2	Ergebnis (Sig. 0,427)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD n _{private Unterstützung hilfreich} = 7; M _{private Unterstützung hilfreich} = 4,29; SD _{private Unterstützung hilfreich} = 1,113 n _{private Unterstützung vermisst} = 2; M _{private Unterstützung vermisst} = 4,00; SD _{private Unterstützung vermisst} = 0,000	n _{private Unterstützung hilfreich} = 1; M _{private Unterstützung hilfreich} = 3,75 n _{private Unterstützung vermisst} = 0
Gesamt	Ergebnis (Sig. 0,093)	- (Sig. 0,114)

	n, M, SD n _{private Unterstützung hilfreich} = 45; M _{private Unterstützung hilfreich} = 3,91; SD _{private Unterstützung hilfreich} = 0,592 n _{private Unterstützung vermisst} = 16; M _{private Unterstützung vermisst} = 3,67; SD _{private Unterstützung vermisst} = 0,794	n _{private Unterstützung hilfreich} = 24; M _{private Unterstützung hilfreich} = 3,64; SD _{private Unterstützung hilfreich} = 0,637 n _{private Unterstützung vermisst} = 12; M _{private Unterstützung vermisst} = 3,27; SD _{private Unterstützung vermisst} = 0,917
--	---	---

Tab. 5.3.2-21: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Suche nach Unterbringungsmöglichkeiten für ihre Kinder unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?

		Non-Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Kinder} = 0 n _{keine Kinder} = 5; M _{keine Kinder} = 3,50; SD _{keine Kinder} = 0,866
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,419)
	n, M, SD	n _{Kinder} = 3; M _{Kinder} = 3,67; SD _{Kinder} = 0,289 n _{keine Kinder} = 6; M _{keine Kinder} = 3,58; SD _{keine Kinder} = 0,861
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,281)
	n, M, SD	n _{Kinder} = 2; M _{Kinder} = 3,75; SD _{Kinder} = 0,354 n _{keine Kinder} = 3; M _{keine Kinder} = 4,00; SD _{keine Kinder} = 0,500
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Kinder} = 1; M _{Kinder} = 3,50 n _{keine Kinder} = 4; M _{keine Kinder} = 3,88; SD _{keine Kinder} = 1,250
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Kinder} = 1; M _{Kinder} = 4,00 n _{keine Kinder} = 1; M _{keine Kinder} = 2,00
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,420)
	n, M, SD	n _{Kinder} = 4; M _{Kinder} = 3,69; SD _{Kinder} = 0,239 n _{keine Kinder} = 15; M _{keine Kinder} = 3,63; SD _{keine Kinder} = 0,915

Tab. 5.3.2-22: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der Suche nach Unterbringungsmöglichkeiten für ihre Kinder unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung bei der Suche nach Unterbringungsmöglichkeiten für die Kinder hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

		Non-Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Kinder vermisst} = 4; M _{Kinder vermisst} = 3,38; SD _{Kinder vermisst} = 0,946 n _{Kinder überflüssig} = 1; M _{Kinder überflüssig} = 4,00
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,379)
	n, M, SD	n _{Kinder vermisst} = 2; M _{Kinder vermisst} = 3,25; SD _{Kinder vermisst} = 1,768 n _{Kinder überflüssig} = 4; M _{Kinder überflüssig} = 3,75; SD _{Kinder überflüssig} = 0,289

Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder vermisst}}=1$; $M_{\text{Kinder vermisst}}=4,50$ $n_{\text{Kinder überflüssig}}=2$; $M_{\text{Kinder überflüssig}}=3,75$; $SD_{\text{Kinder überflüssig}}=0,354$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder vermisst}}=5$; $M_{\text{Kinder vermisst}}=3,80$; $SD_{\text{Kinder vermisst}}=1,095$ $n_{\text{Kinder überflüssig}}=0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder vermisst}}=1$; $M_{\text{Kinder vermisst}}=2,00$ $n_{\text{Kinder überflüssig}}=0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,236)
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder vermisst}}=11$; $M_{\text{Kinder vermisst}}=3,55$; $SD_{\text{Kinder vermisst}}=1,060$ $n_{\text{Kinder überflüssig}}=5$; $M_{\text{Kinder überflüssig}}=3,80$; $SD_{\text{Kinder überflüssig}}=0,274$

Tab. 5.3.2-23: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Suche nach Unterbringungsmöglichkeiten für ihre Kinder unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und die Unterstützung außerdem vermissten?

Non-Profit		
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder hilfreich}}=0$ $n_{\text{Kinder vermisst}}=4$; $M_{\text{Kinder vermisst}}=3,38$; $SD_{\text{Kinder vermisst}}=0,946$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,214)
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder hilfreich}}=3$; $M_{\text{Kinder hilfreich}}=3,67$; $SD_{\text{Kinder hilfreich}}=0,289$ $n_{\text{Kinder vermisst}}=2$; $M_{\text{Kinder vermisst}}=3,25$; $SD_{\text{Kinder vermisst}}=1,768$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder hilfreich}}=2$; $M_{\text{Kinder hilfreich}}=3,75$; $SD_{\text{Kinder hilfreich}}=0,354$ $n_{\text{Kinder vermisst}}=1$; $M_{\text{Kinder vermisst}}=4,50$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder hilfreich}}=1$; $M_{\text{Kinder hilfreich}}=3,50$ $n_{\text{Kinder vermisst}}=5$; $M_{\text{Kinder vermisst}}=3,80$; $SD_{\text{Kinder vermisst}}=1,095$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder hilfreich}}=1$; $M_{\text{Kinder hilfreich}}=4,00$ $n_{\text{Kinder vermisst}}=1$; $M_{\text{Kinder vermisst}}=2,00$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,104)
	n, M, SD	$n_{\text{Kinder hilfreich}}=4$; $M_{\text{Kinder hilfreich}}=3,69$; $SD_{\text{Kinder hilfreich}}=0,239$ $n_{\text{Kinder vermisst}}=11$; $M_{\text{Kinder vermisst}}=3,55$; $SD_{\text{Kinder vermisst}}=1,060$

Tab. 5.3.2-24: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Suche nach Unterbringungsmöglichkeiten für ihre Kinder als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,052)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 26; M _{Wohnung} = 3,75; SD _{Wohnung} = 0,738 n _{keine Wohnung} = 21; M _{keine Wohnung} = 3,36; SD _{keine Wohnung} = 0,854	n _{Wohnung} = 1; M _{Wohnung} = 3,25 n _{keine Wohnung} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,149)	- (Sig. 0,417)
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 32; M _{Wohnung} = 3,59; SD _{Wohnung} = 0,602 n _{keine Wohnung} = 16; M _{keine Wohnung} = 3,81; SD _{keine Wohnung} = 0,704	n _{Wohnung} = 21; M _{Wohnung} = 3,51; SD _{Wohnung} = 0,853 n _{keine Wohnung} = 3; M _{keine Wohnung} = 3,67; SD _{keine Wohnung} = 1,127
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,201)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 16; M _{Wohnung} = 3,81; SD _{Wohnung} = 0,479 n _{keine Wohnung} = 6; M _{keine Wohnung} = 4,00; SD _{keine Wohnung} = 0,447	n _{Wohnung} = 9; M _{Wohnung} = 3,56; SD _{Wohnung} = 0,542 n _{keine Wohnung} = 0
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,217)	- (Sig. 0,126)
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 21; M _{Wohnung} = 3,86; SD _{Wohnung} = 0,635 n _{keine Wohnung} = 6; M _{keine Wohnung} = 3,58; SD _{keine Wohnung} = 0,736	n _{Wohnung} = 7; M _{Wohnung} = 3,15; SD _{Wohnung} = 0,713 n _{keine Wohnung} = 4; M _{keine Wohnung} = 3,69; SD _{keine Wohnung} = 0,657
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,392)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 6; M _{Wohnung} = 4,17; SD _{Wohnung} = 1,169 n _{keine Wohnung} = 3; M _{keine Wohnung} = 4,33; SD _{keine Wohnung} = 0,577	n _{Wohnung} = 0 n _{keine Wohnung} = 1; M _{keine Wohnung} = 3,75
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,089)	- (Sig. 0,209)
	n, M, SD	n _{Wohnung} = 79; M _{Wohnung} = 3,75; SD _{Wohnung} = 0,654 n _{keine Wohnung} = 43; M _{keine Wohnung} = 3,56; SD _{keine Wohnung} = 0,788	n _{Wohnung} = 29; M _{Wohnung} = 3,40; SD _{Wohnung} = 0,724 n _{keine Wohnung} = 7; M _{keine Wohnung} = 3,68; SD _{keine Wohnung} = 0,800

Tab. 5.3.2-25: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der Suche nach einer angemessenen Wohnmöglichkeit unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,003)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Wohnung vermisst} = 14; M _{Wohnung vermisst} = 3,07; SD _{Wohnung vermisst} = 0,896 n _{Wohnung überflüssig} = 7; M _{Wohnung überflüssig} = 3,93; SD _{Wohnung überflüssig} = 0,345	n _{Wohnung vermisst} = 0 n _{Wohnung überflüssig} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,377)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	n Wohnung vermisst = 11; M Wohnung vermisst = 3,86; SD Wohnung vermisst = 0,552 n Wohnung überflüssig = 5; M Wohnung überflüssig = 3,70; SD Wohnung überflüssig = 1,037	n Wohnung vermisst = 3; M Wohnung vermisst = 3,67; SD Wohnung vermisst = 1,127 n Wohnung überflüssig = 0
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung vermisst = 5; M Wohnung vermisst = 3,90; SD Wohnung vermisst = 0,418 n Wohnung überflüssig = 1; M Wohnung überflüssig = 4,50	n Wohnung vermisst = 0 n Wohnung überflüssig = 0
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung vermisst = 6; M Wohnung vermisst = 3,75; SD Wohnung vermisst = 0,822 n Wohnung überflüssig = 0	n Wohnung vermisst = 3; M Wohnung vermisst = 4,00; SD Wohnung vermisst = 0,250 n Wohnung überflüssig = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung vermisst = 2; M Wohnung vermisst = 4,00; SD Wohnung vermisst = 0,000 n Wohnung überflüssig = 0	n Wohnung vermisst = 1; M Wohnung vermisst = 3,75 n Wohnung überflüssig = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,072)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung vermisst = 31; M Wohnung vermisst = 3,46; SD Wohnung vermisst = 0,819 n Wohnung überflüssig = 12; M Wohnung überflüssig = 3,83; SD Wohnung überflüssig = 0,685	n Wohnung vermisst = 6; M Wohnung vermisst = 3,83; SD Wohnung vermisst = 0,753 n Wohnung überflüssig = 0

Tab. 5.3.2-26: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Suche nach einer akzeptablen Wohnmöglichkeit unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,024)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung hilfreich = 22; M Wohnung hilfreich = 3,68; SD Wohnung hilfreich = 0,780 n Wohnung vermisst = 14; M Wohnung vermisst = 3,07; SD Wohnung vermisst = 0,896	n Wohnung hilfreich = 0 n Wohnung vermisst = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,113)	- (Sig. 0,411)
	n, M, SD	n Wohnung hilfreich = 30; M Wohnung hilfreich = 3,62; SD Wohnung hilfreich = 0,583 n Wohnung vermisst = 11; M Wohnung vermisst = 3,86; SD Wohnung vermisst = 0,552	n Wohnung hilfreich = 20; M Wohnung hilfreich = 3,50; SD Wohnung hilfreich = 0,873 n Wohnung vermisst = 3; M Wohnung vermisst = 3,67; SD Wohnung vermisst = 1,127
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,283)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung hilfreich = 15; M Wohnung hilfreich = 3,77; SD Wohnung hilfreich = 0,458 n Wohnung vermisst = 5; M Wohnung vermisst = 3,90; SD Wohnung vermisst = 0,418	n Wohnung hilfreich = 8; M Wohnung hilfreich = 3,53; SD Wohnung hilfreich = 0,574 n Wohnung vermisst = 0
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,424)	- (Sig. 0,135)

	n, M, SD	n Wohnung hilfreich = 17; M _{Wohnung hilfreich} = 3,82; SD _{Wohnung hilfreich} = 0,636 n Wohnung vermisst = 6; M _{Wohnung vermisst} = 3,75; SD _{Wohnung vermisst} = 0,822	n Wohnung hilfreich = 4; M _{Wohnung hilfreich} = 3,40; SD _{Wohnung hilfreich} = 0,883 n Wohnung vermisst = 3; M _{Wohnung vermisst} = 4,00; SD _{Wohnung vermisst} = 0,250
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,261)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Wohnung hilfreich = 7; M _{Wohnung hilfreich} = 4,29; SD _{Wohnung hilfreich} = 1,113 n Wohnung vermisst = 2; M _{Wohnung vermisst} = 4,00; SD _{Wohnung vermisst} = 0,000	n Wohnung hilfreich = 0 n Wohnung vermisst = 1; M _{Wohnung vermisst} = 3,75
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,053)	- (Sig. 0,155)
	n, M, SD	n Wohnung hilfreich = 69; M _{Wohnung hilfreich} = 3,74; SD _{Wohnung hilfreich} = 0,656 n Wohnung vermisst = 31; M _{Wohnung vermisst} = 3,46; SD _{Wohnung vermisst} = 0,819	n Wohnung hilfreich = 24; M _{Wohnung hilfreich} = 3,46; SD _{Wohnung hilfreich} = 0,761 n Wohnung vermisst = 6; M _{Wohnung vermisst} = 3,83; SD _{Wohnung vermisst} = 0,753

Tab. 5.3.2-27: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Suche nach einer angemessenen Wohnmöglichkeit als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, deren Angehörige unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,200)	- (Sig. 0,469)
	n, M, SD	n Angehörige = 10; M _{Angehörige} = 3,85; SD _{Angehörige} = 0,474 n _{keine Angehörigen} = 11; M _{keine Angehörigen} = 3,59; SD _{keine Angehörigen} = 0,861	n Angehörige = 3; M _{Angehörige} = 3,42; SD _{Angehörige} = 0,520 n _{keine Angehörigen} = 2; M _{keine Angehörigen} = 3,38; SD _{keine Angehörigen} = 0,530
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,030)	- (Sig. 0,368)
	n, M, SD	n Angehörige = 9; M _{Angehörige} = 3,89; SD _{Angehörige} = 0,220 n _{keine Angehörigen} = 13; M _{keine Angehörigen} = 3,62; SD _{keine Angehörigen} = 0,416	n Angehörige = 25; M _{Angehörige} = 3,63; SD _{Angehörige} = 0,578 n _{keine Angehörigen} = 16; M _{keine Angehörigen} = 3,55; SD _{keine Angehörigen} = 0,902
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,354)	- (Sig. 0,272)
	n, M, SD	n Angehörige = 6; M _{Angehörige} = 3,92; SD _{Angehörige} = 0,376 n _{keine Angehörigen} = 5; M _{keine Angehörigen} = 3,80; SD _{keine Angehörigen} = 0,570	n Angehörige = 14; M _{Angehörige} = 3,66; SD _{Angehörige} = 0,711 n _{keine Angehörigen} = 5; M _{keine Angehörigen} = 3,40; SD _{keine Angehörigen} = 0,802
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,406)	- (Sig. 0,328)
	n, M, SD	n Angehörige = 7; M _{Angehörige} = 3,64; SD _{Angehörige} = 0,900 n _{keine Angehörigen} = 7; M _{keine Angehörigen} = 4,00; SD _{keine Angehörigen} = 0,645	n Angehörige = 10; M _{Angehörige} = 3,53; SD _{Angehörige} = 0,629 n _{keine Angehörigen} = 10; M _{keine Angehörigen} = 3,41; SD _{keine Angehörigen} = 0,602
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,500)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige = 3; M _{Angehörige} = 4,00; SD _{Angehörige} = 1,732 n _{keine Angehörigen} = 4; M _{keine Angehörigen} = 4,00; SD _{keine Angehörigen} = 0,000	n Angehörige = 1; M _{Angehörige} = 3,75 n _{keine Angehörigen} = 1; M _{keine Angehörigen} = 3,75
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,172)	- (Sig. 0,264)

n, M, SD	n _{Angehörige} = 26; M _{Angehörige} = 3,85; SD _{Angehörige} = 0,570 n _{keine Angehörigen} = 31; M _{keine Angehörigen} = 3,69; SD _{keine Angehörigen} = 0,635	n _{Angehörige} = 38; M _{Angehörige} = 3,57; SD _{Angehörige} = 0,517 n _{keine Angehörigen} = 28; M _{keine Angehörigen} = 3,47; SD _{keine Angehörigen} = 0,773
----------	---	---

Tab. 5.3.2-28: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, deren Angehörige unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung ihrer Angehörigen gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung ihrer Angehörigen nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 0 n _{Angehörige überflüssig} = 1; M _{Angehörige überflüssig} = 3,50	n _{Angehörige vermisst} = 2; M _{Angehörige vermisst} = 3,38; SD _{Angehörige vermisst} = 0,530 n _{Angehörige überflüssig} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,451)	- (Sig. 0,160)
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 7; M _{Angehörige vermisst} = 3,57; SD _{Angehörige vermisst} = 0,535 n _{Angehörige überflüssig} = 5; M _{Angehörige überflüssig} = 3,60; SD _{Angehörige überflüssig} = 0,224	n _{Angehörige vermisst} = 11; M _{Angehörige vermisst} = 3,39; SD _{Angehörige vermisst} = 1,010 n _{Angehörige überflüssig} = 4; M _{Angehörige überflüssig} = 3,85; SD _{Angehörige überflüssig} = 0,625
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 3; M _{Angehörige vermisst} = 3,83; SD _{Angehörige vermisst} = 0,764 n _{Angehörige überflüssig} = 1; M _{Angehörige überflüssig} = 3,50	n _{Angehörige vermisst} = 3; M _{Angehörige vermisst} = 3,17; SD _{Angehörige vermisst} = 1,041 n _{Angehörige überflüssig} = 1; M _{Angehörige überflüssig} = 3,75
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 4; M _{Angehörige vermisst} = 4,13; SD _{Angehörige vermisst} = 0,750 n _{Angehörige überflüssig} = 0	n _{Angehörige vermisst} = 7; M _{Angehörige vermisst} = 3,44; SD _{Angehörige vermisst} = 0,670 n _{Angehörige überflüssig} = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 1; M _{Angehörige vermisst} = 4,00 n _{Angehörige überflüssig} = 0	n _{Angehörige vermisst} = 1; M _{Angehörige vermisst} = 3,75 n _{Angehörige überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,416)	- (Sig. 0,106)
	n, M, SD	n _{Angehörige vermisst} = 11; M _{Angehörige vermisst} = 3,75; SD _{Angehörige vermisst} = 0,622 n _{Angehörige überflüssig} = 6; M _{Angehörige überflüssig} = 3,58; SD _{Angehörige überflüssig} = 0,204	n _{Angehörige vermisst} = 20; M _{Angehörige vermisst} = 3,38; SD _{Angehörige vermisst} = 0,840 n _{Angehörige überflüssig} = 4; M _{Angehörige überflüssig} = 3,89; SD _{Angehörige überflüssig} = 0,604

Tab. 5.3.2-29: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung ihrer Angehörigen gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung ihrer Angehörigen nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, deren Angehörige unterstützt wurden und die die Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden und die Unterstützung außerdem vermissten?

	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	kein Ergebnis möglich (Sig. 0,431)
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,090)
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 9; M Angehörige hilfreich = 3,83; SD Angehörige hilfreich = 0,500 n Angehörige vermisst = 0
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,252)
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 23; M Angehörige hilfreich = 3,67; SD Angehörige hilfreich = 0,587 n Angehörige vermisst = 11; M Angehörige vermisst = 3,39; SD Angehörige vermisst = 1,010
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,230)
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 6; M Angehörige hilfreich = 3,92; SD Angehörige hilfreich = 0,376 n Angehörige vermisst = 3; M Angehörige vermisst = 3,83; SD Angehörige vermisst = 0,764
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,188)
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 14; M Angehörige hilfreich = 3,66; SD Angehörige hilfreich = 0,711 n Angehörige vermisst = 3; M Angehörige vermisst = 3,17; SD Angehörige vermisst = 1,041
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	kein Ergebnis möglich
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,286)
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 8; M Angehörige hilfreich = 3,75; SD Angehörige hilfreich = 0,845 n Angehörige vermisst = 4; M Angehörige vermisst = 4,13; SD Angehörige vermisst = 0,750
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,101)
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 1; M Angehörige hilfreich = 3,75 n Angehörige vermisst = 1; M Angehörige vermisst = 3,75
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,101)
	n, M, SD	n Angehörige = 26; M Angehörige = 3,88; SD Angehörige = 0,549 n Angehörige vermisst = 11; M Angehörige vermisst = 3,75; SD Angehörige vermisst = 0,622
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,101)
	n, M, SD	n Angehörige = 33; M Angehörige = 3,65; SD Angehörige = 0,493 n Angehörige vermisst = 20; M Angehörige vermisst = 3,38; SD Angehörige vermisst = 0,840

Tab. 5.3.2-30: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die die Unterstützung ihrer Angehörigen als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

5.3.3 Rückkehr

Weisen Expatriates, die bei der Suche nach einer neuen Aufgabe unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?

	Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,140)
		- (Sig. 0,084)

	n, M, SD	n _{neue Aufgabe} = 3; M _{neue Aufgabe} = 4,17; SD _{neue Aufgabe} = 0,289 n _{keine neue Aufgabe} = 16; M _{keine neue Aufgabe} = 3,91; SD _{keine neue Aufgabe} = 0,554	n _{neue Aufgabe} = 13; M _{neue Aufgabe} = 3,68; SD _{neue Aufgabe} = 0,502 n _{keine neue Aufgabe} = 5; M _{keine neue Aufgabe} = 3,12; SD _{keine neue Aufgabe} = 0,726
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{neue Aufgabe} = 1; M _{neue Aufgabe} = 4,00 n _{keine neue Aufgabe} = 5; M _{keine neue Aufgabe} = 4,40; SD _{keine neue Aufgabe} = 0,548	n _{neue Aufgabe} = 1; M _{neue Aufgabe} = 3,75 n _{keine neue Aufgabe} = 1; M _{keine neue Aufgabe} = 2,75
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,271)	✓ (Sig. 0,027)
	n, M, SD	n _{neue Aufgabe} = 3; M _{neue Aufgabe} = 4,08; SD _{neue Aufgabe} = 0,144 n _{keine neue Aufgabe} = 16; M _{keine neue Aufgabe} = 3,98; SD _{keine neue Aufgabe} = 0,536	n _{neue Aufgabe} = 13; M _{neue Aufgabe} = 3,68; SD _{neue Aufgabe} = 0,502 n _{keine neue Aufgabe} = 5; M _{keine neue Aufgabe} = 2,99; SD _{keine neue Aufgabe} = 0,573

Tab. 5.3.3-1: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der Suche nach einer neuen Aufgabe unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Aufgabe gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,377)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{neue Aufgabe vermisst} = 9; M _{neue Aufgabe vermisst} = 4,00; SD _{neue Aufgabe vermisst} = 0,559 n _{neue Aufgabe überflüssig} = 5; M _{neue Aufgabe überflüssig} = 3,90; SD _{neue Aufgabe überflüssig} = 0,548	n _{neue Aufgabe vermisst} = 5; M _{neue Aufgabe vermisst} = 3,12; SD _{neue Aufgabe vermisst} = 0,726 n _{neue Aufgabe überflüssig} = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{neue Aufgabe vermisst} = 1; M _{neue Aufgabe vermisst} = 4,00 n _{neue Aufgabe überflüssig} = 4; M _{neue Aufgabe überflüssig} = 4,50; SD _{neue Aufgabe überflüssig} = 0,577	n _{neue Aufgabe vermisst} = 1; M _{neue Aufgabe vermisst} = 2,75 n _{neue Aufgabe überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,208)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{neue Aufgabe vermisst} = 9; M _{neue Aufgabe vermisst} = 3,97; SD _{neue Aufgabe vermisst} = 0,537 n _{neue Aufgabe überflüssig} = 5; M _{neue Aufgabe überflüssig} = 4,20; SD _{neue Aufgabe überflüssig} = 0,447	n _{neue Aufgabe vermisst} = 5; M _{neue Aufgabe vermisst} = 2,99; SD _{neue Aufgabe vermisst} = 0,573 n _{neue Aufgabe überflüssig} = 0

Tab. 5.3.3-2: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Aufgabe gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Suche nach einer neuen Aufgabe unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?

	Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,373)
	n, M, SD	n neue Aufgabe hilfreich = 4; M neue Aufgabe hilfreich = 3,88; SD neue Aufgabe hilfreich = 0,629 n neue Aufgabe vermisst = 9; M neue Aufgabe vermisst = 4,00; SD neue Aufgabe vermisst = 0,559
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Aufgabe hilfreich = 1; M neue Aufgabe hilfreich = 4,00 n neue Aufgabe vermisst = 1; M neue Aufgabe vermisst = 4,00
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,323)
	n, M, SD	n neue Aufgabe hilfreich = 4; M neue Aufgabe hilfreich = 3,81; SD neue Aufgabe hilfreich = 0,554 n neue Aufgabe vermisst = 9; M neue Aufgabe vermisst = 3,97; SD neue Aufgabe vermisst = 0,537

Tab. 5.3.3-3: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Aufgabe als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Nutzung der im Ausland erworbenen Fähigkeiten unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?

	Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,217)
	n, M, SD	n Fähigkeiten = 9; M Fähigkeiten = 4,06; SD Fähigkeiten = 0,464 n keine Fähigkeiten = 9; M keine Fähigkeiten = 3,83; SD keine Fähigkeiten = 0,612
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Fähigkeiten = 4; M Fähigkeiten = 4,25; SD Fähigkeiten = 0,500 n keine Fähigkeiten = 2; M keine Fähigkeiten = 5,00; SD keine Fähigkeiten = 0,000
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,224)
	n, M, SD	n Fähigkeiten = 9; M Fähigkeiten = 4,11; SD Fähigkeiten = 0,417 n keine Fähigkeiten = 9; M keine Fähigkeiten = 3,94; SD keine Fähigkeiten = 0,647

Tab. 5.3.3-4: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der Nutzung ihrer Fähigkeiten unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung bei der Nutzung der Fähigkeiten gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

	Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,243)
	n, M, SD	n Fähigkeiten vermisst = 8; M Fähigkeiten vermisst = 3,81; SD Fähigkeiten vermisst = 0,651 n Fähigkeiten überflüssig = 2; M Fähigkeiten überflüssig = 4,25; SD Fähigkeiten überflüssig = 0,354
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Fähigkeiten vermisst = 1; M Fähigkeiten vermisst = 5,00 n Fähigkeiten überflüssig = 1; M Fähigkeiten überflüssig = 5,00
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,191)
	n, M, SD	n Fähigkeiten vermisst = 8; M Fähigkeiten vermisst = 3,91; SD Fähigkeiten vermisst = 0,654 n Fähigkeiten überflüssig = 2; M Fähigkeiten überflüssig = 4,38; SD Fähigkeiten überflüssig = 0,530

Tab. 5.3.3-5: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Nutzung der Fähigkeiten gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Nutzung der im Ausland erworbenen Fähigkeiten unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?

	Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,346)
	n, M, SD	n Fähigkeiten hilfreich = 7; M Fähigkeiten hilfreich = 3,93; SD Fähigkeiten hilfreich = 0,450 n Fähigkeiten vermisst = 8; M Fähigkeiten vermisst = 3,81; SD Fähigkeiten vermisst = 0,651
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Fähigkeiten hilfreich = 3; M Fähigkeiten hilfreich = 4,00; SD Fähigkeiten hilfreich = 0,000 n Fähigkeiten vermisst = 1; M Fähigkeiten vermisst = 5,00
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,415)
	n, M, SD	n Fähigkeiten hilfreich = 7; M Fähigkeiten hilfreich = 3,96; SD Fähigkeiten hilfreich = 0,336 n Fähigkeiten vermisst = 8; M Fähigkeiten vermisst = 3,91; SD Fähigkeiten vermisst = 0,654

Tab. 5.3.3-6: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Nutzung ihrer Fähigkeiten als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Weitergabe des Wissens unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,418)	✓ (Sig. 0,045)
	n, M, SD	n _{Wissen} = 7; M _{Wissen} = 3,64; SD _{Wissen} = 0,802 n _{kein Wissen} = 5; M _{kein Wissen} = 4,00; SD _{kein Wissen} = 0,707	n _{Wissen} = 6; M _{Wissen} = 3,76; SD _{Wissen} = 0,627 n _{kein Wissen} = 8; M _{kein Wissen} = 3,14; SD _{kein Wissen} = 0,616
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Wissen} = 3; M _{Wissen} = 3,67; SD _{Wissen} = 1,528 n _{kein Wissen} = 1; M _{kein Wissen} = 5,00	n _{Wissen} = 0 n _{kein Wissen} = 1; M _{kein Wissen} = 3,25; SD _{kein Wissen} = 0,707
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,245)	✓ (Sig. 0,025)
	n, M, SD	n _{Wissen} = 7; M _{Wissen} = 3,71; SD _{Wissen} = 0,847 n _{kein Wissen} = 5; M _{kein Wissen} = 4,05; SD _{kein Wissen} = 0,758	n _{Wissen} = 6; M _{Wissen} = 3,76; SD _{Wissen} = 0,627 n _{kein Wissen} = 8; M _{kein Wissen} = 3,06; SD _{kein Wissen} = 0,523

Tab. 5.3.3-7: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der Weitergabe ihres Wissens unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung bei der Weitergabe des Wissens gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Wissen vermisst} = 4; M _{Wissen vermisst} = 3,88; SD _{Wissen vermisst} = 0,750 n _{Wissen überflüssig} = 1; M _{Wissen überflüssig} = 4,50	n _{Wissen vermisst} = 7; M _{Wissen vermisst} = 3,15; SD _{Wissen vermisst} = 0,662 n _{Wissen überflüssig} = 1; M _{Wissen überflüssig} = 3,00
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Wissen vermisst} = 0 n _{Wissen überflüssig} = 1; M _{Wissen überflüssig} = 5,00	n _{Wissen vermisst} = 2; M _{Wissen vermisst} = 3,25; SD _{Wissen vermisst} = 0,707 n _{Wissen überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Wissen vermisst} = 4; M _{Wissen vermisst} = 3,88; SD _{Wissen vermisst} = 0,750 n _{Wissen überflüssig} = 1; M _{Wissen überflüssig} = 4,75	n _{Wissen vermisst} = 7; M _{Wissen vermisst} = 3,07; SD _{Wissen vermisst} = 0,564 n _{Wissen überflüssig} = 1; M _{Wissen überflüssig} = 3,00

Tab. 5.3.3-8: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Weitergabe des Wissens gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Weitergabe des Wissens unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden, diese Unterstützung aber vermissten?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,218)	✓ (Sig. 0,045)

	n, M, SD	n _{Wissen hilfreich} = 7; M _{Wissen hilfreich} = 3,64; SD _{Wissen hilfreich} = 0,802 n _{Wissen vermisst} = 5; M _{Wissen vermisst} = 4,00; SD _{Wissen vermisst} = 0,707	n _{Wissen hilfreich} = 6; M _{Wissen hilfreich} = 3,76; SD _{Wissen hilfreich} = 0,627 n _{Wissen vermisst} = 8; M _{Wissen vermisst} = 3,14; SD _{Wissen vermisst} = 0,616
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	n _{Wissen hilfreich} = 3; M _{Wissen hilfreich} = 3,67; SD _{Wissen hilfreich} = 1,528 n _{Wissen vermisst} = 1; M _{Wissen vermisst} = 5,00	n _{Wissen hilfreich} = 0 n _{Wissen vermisst} = 2; M _{Wissen vermisst} = 3,25; SD _{Wissen vermisst} = 0,707
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,245)	
	n, M, SD	n _{Wissen hilfreich} = 7; M _{Wissen hilfreich} = 3,71; SD _{Wissen hilfreich} = 0,847 n _{Wissen vermisst} = 5; M _{Wissen vermisst} = 4,05; SD _{Wissen vermisst} = 0,758	n _{Wissen hilfreich} = 6; M _{Wissen hilfreich} = 3,76; SD _{Wissen hilfreich} = 0,627 n _{Wissen vermisst} = 8; M _{Wissen vermisst} = 3,06; SD _{Wissen vermisst} = 0,523

Tab. 5.3.3-9: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Weitergabe ihres Wissens als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die beim Aufbau eines neuen Netzwerkes unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	n _{Netzwerk} = 1; M _{Netzwerk} = 4,00 n _{kein Netzwerk} = 22; M _{kein Netzwerk} = 3,82; SD _{kein Netzwerk} = 0,716	✓ (Sig. 0,022) n _{Netzwerk} = 3; M _{Netzwerk} = 4,00; SD _{Netzwerk} = 0,250 n _{kein Netzwerk} = 12; M _{kein Netzwerk} = 3,45; SD _{kein Netzwerk} = 0,640
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	n _{Netzwerk} = 0 n _{kein Netzwerk} = 8; M _{kein Netzwerk} = 4,13; SD _{kein Netzwerk} = 0,991	n _{Netzwerk} = 0 n _{kein Netzwerk} = 3; M _{kein Netzwerk} = 3,42; SD _{kein Netzwerk} = 0,577
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	n _{Netzwerk} = 1; M _{Netzwerk} = 4,00 n _{kein Netzwerk} = 22; M _{kein Netzwerk} = 3,88; SD _{kein Netzwerk} = 0,719	✓ (Sig. 0,014) n _{Netzwerk} = 3; M _{Netzwerk} = 4,00; SD _{Netzwerk} = 0,250 n _{kein Netzwerk} = 12; M _{kein Netzwerk} = 3,40; SD _{kein Netzwerk} = 0,616

Tab. 5.3.3-10: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die beim Aufbau eines neuen Netzwerkes unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,074)	
	n, M, SD	n _{Netzwerk vermisst} = 5; M _{Netzwerk vermisst} = 4,40; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,224 n _{Netzwerk überflüssig} = 15; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,73; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,729	- (Sig. 0,333) n _{Netzwerk vermisst} = 8; M _{Netzwerk vermisst} = 3,46; SD _{Netzwerk vermisst} = 0,636 n _{Netzwerk überflüssig} = 2; M _{Netzwerk überflüssig} = 3,75; SD _{Netzwerk überflüssig} = 0,707

Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 4,50; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,707$ $n_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 6; M_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 4,00; SD_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 1,095$	$n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,25; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,707$ $n_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,276)	- (Sig. 0,292)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 5; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 4,40; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,285$ $n_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 15; M_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 3,82; SD_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 0,735$	$n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 8; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,38; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,597$ $n_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 2; M_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 3,75; SD_{\text{Netzwerk überflüssig}} = 0,707$

Tab. 5.3.3-11: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die beim Aufbau eines neuen Netzwerkes unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,074)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 1; M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 4,00$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 5; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 4,40; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,224$	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 2; M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 3,88; SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,177$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 8; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,46; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,636$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 4,50; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,707$	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 2; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,25; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,707$
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	✓ (Sig. 0,042)
	n, M, SD	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 1; M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 4,00$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 5; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 4,40; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,285$	$n_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 2; M_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 3,88; SD_{\text{Netzwerk hilfreich}} = 0,177$ $n_{\text{Netzwerk vermisst}} = 8; M_{\text{Netzwerk vermisst}} = 3,38; SD_{\text{Netzwerk vermisst}} = 0,597$

Tab. 5.3.3-12: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung beim Aufbau eines neuen Netzwerkes als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Suche nach einer neuen Wohnung unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,485)
	n, M, SD	$n_{\text{neue Wohnung}} = 0$ $n_{\text{keine neue Wohnung}} = 24; M_{\text{keine neue Wohnung}} = 3,81; SD_{\text{keine neue Wohnung}} = 0,689$	$n_{\text{neue Wohnung}} = 6; M_{\text{neue Wohnung}} = 3,49; SD_{\text{neue Wohnung}} = 0,712$ $n_{\text{keine neue Wohnung}} = 8; M_{\text{keine neue Wohnung}} = 3,50; SD_{\text{keine neue Wohnung}} = 0,551$

Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{neue Wohnung}} = 0$ $n_{\text{keine neue Wohnung}} = 8; M_{\text{keine neue Wohnung}} = 4,13; SD_{\text{keine neue Wohnung}} = 0,991$	$n_{\text{neue Wohnung}} = 0$ $n_{\text{keine neue Wohnung}} = 2; M_{\text{keine neue Wohnung}} = 3,75; SD_{\text{keine neue Wohnung}} = 0,000$

Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,485)
	n, M, SD	$n_{\text{neue Wohnung}} = 0$ $n_{\text{keine neue Wohnung}} = 24; M_{\text{keine neue Wohnung}} = 3,86; SD_{\text{keine neue Wohnung}} = 0,691$	$n_{\text{neue Wohnung}} = 6; M_{\text{neue Wohnung}} = 3,49; SD_{\text{neue Wohnung}} = 0,712$ $n_{\text{keine neue Wohnung}} = 8; M_{\text{keine neue Wohnung}} = 3,50; SD_{\text{keine neue Wohnung}} = 0,551$

Tab. 5.3.3-13: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der Suche nach einer neuen Wohnung unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,233)	- (Sig. 0,290)
	n, M, SD	$n_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 2; M_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 3,75; SD_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 1,061$ $n_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 19; M_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 3,87; SD_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 0,704$	$n_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 4; M_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 3,75; SD_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 0,000$ $n_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 3; M_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 3,50; SD_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 0,661$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 1; M_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 5,00$ $n_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 7; M_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 4,00; SD_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 1,000$	$n_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 2; M_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 3,75$ $n_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,259)	- (Sig. 0,290)
	n, M, SD	$n_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 2; M_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 3,88; SD_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 1,237$ $n_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 19; M_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 3,88; SD_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 0,687$	$n_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 4; M_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 3,75; SD_{\text{neue Wohnung vermisst}} = 0,000$ $n_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 3; M_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 3,50; SD_{\text{neue Wohnung überflüssig}} = 0,661$

Tab. 5.3.3-14: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Suche nach einer neuen Wohnung unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,203)

	n, M, SD	n neue Wohnung hilfreich = 1; M neue Wohnung hilfreich = 3,50 n neue Wohnung vermisst = 2; M neue Wohnung vermisst = 3,75; SD neue Wohnung vermisst = 1,061	n neue Wohnung hilfreich = 6; M neue Wohnung hilfreich = 3,49; SD neue Wohnung hilfreich = 0,712 n neue Wohnung vermisst = 4; M neue Wohnung vermisst = 3,75; SD neue Wohnung vermisst = 0,000
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Wohnung hilfreich = 0 n neue Wohnung vermisst = 1; M neue Wohnung vermisst = 5,00	n neue Wohnung hilfreich = 0 n neue Wohnung vermisst = 2; M neue Wohnung vermisst = 3,75; SD neue Wohnung vermisst = 0,000
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,203)
	n, M, SD	n neue Wohnung hilfreich = 1; M neue Wohnung hilfreich = 3,50 n neue Wohnung vermisst = 2; M neue Wohnung vermisst = 3,88; SD neue Wohnung vermisst = 1,237	n neue Wohnung hilfreich = 6; M neue Wohnung hilfreich = 3,49; SD neue Wohnung hilfreich = 0,712 n neue Wohnung vermisst = 4; M neue Wohnung vermisst = 3,75; SD neue Wohnung vermisst = 0,000

Tab. 5.3.3-15: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Wohnung als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, deren Angehörige bei Schwierigkeiten unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige = 0 n keine Angehörigen = 10; M keine Angehörigen = 3,85; SD keine Angehörigen = 0,626	n Angehörige = 0 n keine Angehörigen = 10; M keine Angehörigen = 3,27; SD keine Angehörigen = 0,681
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige = 0 n keine Angehörigen = 4; M keine Angehörigen = 4,50; SD keine Angehörigen = 0,577	n Angehörige = 0 n keine Angehörigen = 1; M keine Angehörigen = 3,75
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige = 0 n keine Angehörigen = 10; M keine Angehörigen = 4,00; SD keine Angehörigen = 0,624	n Angehörige = 0 n keine Angehörigen = 10; M keine Angehörigen = 3,27; SD keine Angehörigen = 0,681

Tab. 5.3.3-16: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, deren Angehörige bei Schwierigkeiten unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung ihrer Angehörigen gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,461)	- (Sig. 0,458)
	n, M, SD	n Angehörige vermisst = 4; M Angehörige vermisst = 3,75; SD Angehörige vermisst = 0,866 n Angehörige überflüssig = 5; M Angehörige überflüssig = 3,80; SD Angehörige überflüssig = 0,447	n Angehörige vermisst = 3; M Angehörige vermisst = 3,44; SD Angehörige vermisst = 1,075 n Angehörige überflüssig = 4; M Angehörige überflüssig = 3,52; SD Angehörige überflüssig = 0,443

Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige vermisst = 0 n Angehörige überflüssig = 4; M Angehörige überflüssig = 4,50; SD Angehörige überflüssig = 0,577	n Angehörige vermisst = 1; M Angehörige vermisst = 3,75 n Angehörige überflüssig = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,249)	- (Sig. 0,458)
	n, M, SD	n Angehörige vermisst = 4; M Angehörige vermisst = 3,75; SD Angehörige vermisst = 0,866 n Angehörige überflüssig = 5; M Angehörige überflüssig = 4,10; SD Angehörige überflüssig = 0,418	n Angehörige vermisst = 3; M Angehörige vermisst = 3,44; SD Angehörige vermisst = 1,075 n Angehörige überflüssig = 4; M Angehörige überflüssig = 3,52; SD Angehörige überflüssig = 0,443

Tab. 5.3.3-17: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung ihrer Angehörigen gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat
- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, deren Angehörige bei Schwierigkeiten unterstützt wurden und die diese Unterstützung als hilfreich wahrgenommen haben, ein höheres Commitment auf als Expatriates, deren Angehörige nicht unterstützt wurden und die diese Unterstützung außerdem vermissten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 0 n Angehörige vermisst = 4; M Angehörige vermisst = 3,75; SD Angehörige vermisst = 0,866	n Angehörige hilfreich = 0 n Angehörige vermisst = 3; M Angehörige vermisst = 3,44; SD Angehörige vermisst = 1,075
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 0 n Angehörige vermisst = 0	n Angehörige hilfreich = 0 n Angehörige vermisst = 1; M Angehörige vermisst = 3,75
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n Angehörige hilfreich = 0 n Angehörige vermisst = 4; M Angehörige vermisst = 3,75; SD Angehörige vermisst = 0,866	n Angehörige hilfreich = 0 n Angehörige vermisst = 3; M Angehörige vermisst = 3,44; SD Angehörige vermisst = 1,075

Tab. 5.3.3-18: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die die Unterstützung ihrer Angehörige als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten
- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Eingewöhnung in die neue Stadt unterstützt wurden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Stadt = 0 n keine neue Stadt = 3; M keine neue Stadt = 4,00; SD keine neue Stadt = 0,866	n neue Stadt = 1; M neue Stadt = 3,50 n keine neue Stadt = 8; M keine neue Stadt = 3,33; SD keine neue Stadt = 0,802
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Stadt = 0 n keine neue Stadt = 0	n neue Stadt = 0 n keine neue Stadt = 0
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Stadt = 0 n keine neue Stadt = 3; M keine neue Stadt = 4,00; SD keine neue Stadt = 0,866	n neue Stadt = 1; M neue Stadt = 3,50 n keine neue Stadt = 8; M keine neue Stadt = 3,33; SD keine neue Stadt = 0,802

Tab. 5.3.3-19: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die bei der Eingewöhnung in die neue Stadt unterstützt wurden vs. Commitment von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, denen die Unterstützung bei der Eingewöhnung in eine neue Stadt gefehlt hat, ein geringeres Commitment auf als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Stadt vermisst = 0 n neue Stadt überflüssig = 2; M neue Stadt überflüssig = 3,75; SD neue Stadt überflüssig = 1,061	n neue Stadt vermisst = 1; M neue Stadt vermisst = 4,33 n neue Stadt überflüssig = 5; M neue Stadt überflüssig = 3,42; SD neue Stadt überflüssig = 0,780
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Stadt vermisst = 0 n neue Stadt überflüssig = 0	n neue Stadt vermisst = 0 n neue Stadt überflüssig = 0
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Stadt vermisst = 0 n neue Stadt überflüssig = 2; M neue Stadt überflüssig = 3,75; SD neue Stadt überflüssig = 1,061	n neue Stadt vermisst = 1; M neue Stadt vermisst = 4,33 n neue Stadt überflüssig = 5; M neue Stadt überflüssig = 3,42; SD neue Stadt überflüssig = 0,780

Tab. 5.3.3-20: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung bei der Eingewöhnung in die neue Stadt gefehlt hat vs. Commitment von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Weisen Expatriates, die bei der Eingewöhnung in die neue Stadt unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Stadt hilfreich = 0 n neue Stadt vermisst = 0	n neue Stadt hilfreich = 1; M neue Stadt hilfreich = 3,50 n neue Stadt vermisst = 1; M neue Stadt vermisst = 4,33
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Stadt = 0 n neue Stadt vermisst = 0	n neue Stadt = 0 n neue Stadt vermisst = 0
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n neue Stadt = 0 n neue Stadt vermisst = 0	n neue Stadt hilfreich = 1; M neue Stadt hilfreich = 3,50 n neue Stadt vermisst = 1; M neue Stadt vermisst = 4,33

Tab. 5.3.3-21: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die ihre Unterstützung bei der Eingewöhnung in die neue Stadt als hilfreich bezeichnen vs. Commitment von Expatriates, die eine Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

5.3.4 Gesamtzufriedenheit

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Vorbereitung (VB) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	VB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	entfällt	VB Gruppe 3

Tab. 5.3.4-1: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der Vorbereitung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment & Zufriedenheit mit der Vorbereitung (VB) Non-Profit-Bereich			
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten			
$r_{C1.1 C1.2}$	-	$r_{C 2.1 C 2.2}$ n = 25; r = .815**; Z ₁ = 1.142	$r_{C 3.1 C 3.2}$ n = 9; r = .686*; Z ₁ = .838
$r_{VB1.1 VB1.2}$	-	$r_{VB2.1 VB2.2}$ n = 26; r = .674**; Z ₂ = .820	$r_{VB3.1 VB3.2}$ n = 22; r = .801**; Z ₂ = 1.099
z-Wert	-	z-Wert 1,081 (H ₀ annehmen)	z-Wert -0,553 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen			
$r_{C 1.1 VB1.1}$	-	$r_{C 2.1 VB2.1}$ n = 55; r = .345*; Z ₁ = .348	$r_{C 3.1 VB3.1}$ n = 24; r = .176; Z ₁ = .177
$r_{C 1.2 VB1.2}$	-	$r_{C 2.2 VB2.2}$ n = 33; r = .387*; Z ₂ = .406	$r_{C 3.2 VB3.2}$ n = 8; r = .894**; Z ₂ = 1.447
z-Wert	-	z-Wert -0,254 (H ₀ annehmen)	z-Wert -2,550 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen			
$r_{C 1.1 VB 1.2}$	-	$r_{C 2.1 VB 2.2}$ n = 26; r = .419*; Z ₁ = .448	$r_{C 3.1 VB 3.2}$ n = 7; r = .861*; Z ₁ = entfällt
$r_{VB 1.1C 1.2}$	-	$r_{VB 2.1C 2.2}$ n = 25; r = .418*; Z ₂ = .448	$r_{VB 3.1C 3.2}$ n = 8; r = .858*; Z ₂ = entfällt
z-Wert	-	z-Wert 0 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt

Tab. 5.3.4-2: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der Vorbereitung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Betreuung (B) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	B Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	entfällt	B Gruppe 3

Tab. 5.3.4-3: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der Betreuung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Betreuung (B) Non-Profit-Bereich			
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten			
$r_{C 1.1 C 1.2}$	-	$r_{C 2.1 C 2.2}$ n = 25; r = .815**; Z ₁ = 1.142	$r_{C 3.1 C 3.2}$ n = 9; r = .686*; Z ₁ = .838
$r_{B1.1 B1.2}$	-	$r_{B2.1 B2.2}$ n = 24; r = .438*; Z ₂ = .472	$r_{B3.1 B3.2}$ n = 23; r = .754**; Z ₂ = .984
z-Wert	-	z-Wert 2,197 (H ₀ ablehnen)	z-Wert -0,427 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen			
$r_{C 1.1 B1.1}$	-	$r_{C 2.1 B2.1}$ n = 54; r = .645**; Z ₁ = entfällt	$r_{C 3.1 B3.1}$ n = 25; r = .640**; Z ₁ = .758
$r_{C 1.2 B1.2}$	-	$r_{C 2.2 B2.2}$ n = 33; r = .404*; Z ₂ = entfällt	$r_{C 3.2 B3.2}$ n = 10; r = .524; Z ₂ = .583

z-Wert	z-Wert	entfällt	z-Wert	0,402 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen				
$r_{C 1.1 B 1.2}$	-	$r_{C 2.1 B 2.2}$ n = 26; r = .433*; Z ₁ = entfällt	$r_{C 3.1 B 3.2}$	n = 9; r = .533; Z ₁ = .597
$r_{B 1.1C 1.2}$	-	$r_{B 2.1C 2.2}$ n = 23; r = .599**; Z ₂ = entfällt	$r_{B 3.1C 3.2}$	n = 8; r = .764*; Z ₂ = 1,008
z-Wert	z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,678 (H ₀ annehmen)

Tab. 5.3.4-4: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der Betreuung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Rückkehr (R) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	entfällt	R Gruppe 3

Tab. 5.3.4-5: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der Rückkehr in Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Rückkehr (R) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten		
$r_{C 1.1 C 1.2}$	$r_{C 2.1 C 2.2}$	$r_{C 3.1 C 3.2}$ n = 9; r = .686*; Z ₁ = .838
$r_{R 1.1 R 1.2}$	$r_{R 2.1 R 2.2}$	$r_{R 3.1 R 3.2}$ n = 8; r = -.289; Z ₂ = -.299
z-Wert	z-Wert	z-Wert 1,876 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen		
$r_{C 1.1 R 1.1}$	$r_{C 2.1 R 2.1}$	$r_{C 3.1 R 3.1}$ n = 18; r = .024; Z ₁ = .025
$r_{C 1.2 R 1.2}$	$r_{C 2.2 R 2.2}$	$r_{C 3.2 R 3.2}$ n = 6; r = -.298; Z ₂ = -.310
z-Wert	z-Wert	z-Wert 0,530 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen		
$r_{C 1.1 R 1.2}$	$r_{C 2.1 R 2.2}$	$r_{C 3.1 R 3.2}$ n = 5; r = -.673; Z ₁ = -.820
$r_{R 1.1C 1.2}$	$r_{R 2.1C 2.2}$	$r_{R 3.1C 3.2}$ n = 7; r = .520; Z ₂ = .576
z-Wert	z-Wert	z-Wert -1,612 (H ₀ annehmen)

Tab. 5.3.4-6: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der Rückkehr in Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Vorbereitung (VB) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	VB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	VB Gruppe 3

Tab. 5.3.4-7: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der Vorbereitung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Commitment & Zufriedenheit mit der Vorbereitung (VB) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten		
$r_{C 1.1 C 1.2}$	$r_{C 2.1 C 2.2}$ n = 25; r = .460*; Z ₁ = .497	$r_{C 3.1 C 3.2}$ n = 3; r = -1.000**; Z ₁ = -2,994
$r_{VB 1.1 VB 1.2}$	$r_{VB 2.1 VB 2.2}$ n = 23; r = .380; Z ₂ = .400	$r_{VB 3.1 VB 3.2}$ n = 3; r = -.500; Z ₂ = -.549
z-Wert	z-Wert 0,313 (H ₀ annehmen)	z-Wert entfällt

Synchrone Korrelationen					
$r_{C\ 1.1\ VB1.1}$	-	$r_{C\ 2.1\ VB2.1}$	$n = 57; r = .426^{**};$ $Z_1 = .460$	$r_{C\ 3.1\ VB3.1}$	$n = 23; r = .254;$ $Z_1 = .255$
$r_{C\ 1.2\ VB1.2}$	-	$r_{C\ 2.2\ VB2.2}$	$n = 33; r = .448^{**};$ $Z_2 = .485$	$r_{C\ 3.2\ VB3.2}$	$n = 5; r = .635;$ $Z_2 = .750$
z-Wert	-	z-Wert	-0,110 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{C\ 1.1\ VB\ 1.2}$	-	$r_{C\ 2.1\ VB\ 2.2}$	$n = 23; r = .004;$ $Z_1 = .000$	$r_{C\ 3.1\ VB\ 3.2}$	$n = 3; r = -1.000^{**};$ $Z_1 = -2,994$
$r_{VB\ 1.1C\ 1.2}$	-	$r_{VB\ 2.1C\ 2.2}$	$n = 25; r = .316;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{VB\ 3.1C\ 3.2}$	$n = 3; r = -.500;$ $Z_2 = -.549$
z-Wert	-	z-Wert	entfällt	z-Wert	entfällt

Tab. 5.3.4-8: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der Vorbereitung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Betreuung (B) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	B Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	B Gruppe 3

Tab. 5.3.4-9: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der Betreuung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Betreuung (B) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1C1.2}$	-	$r_{C2.1C2.2}$	n = 25; r = .460*; Z ₁ = .497	$r_{C3.1C3.2}$	n = 3; r = -1.000**; Z ₁ = entfällt
$r_{B1.1B1.2}$	-	$r_{B2.1B2.2}$	n = 25; r = .619**; Z ₂ = .725	$r_{B3.1B3.2}$	n = 3; r = entfällt Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert	-0,756 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1B1.1}$	-	$r_{C2.1B2.1}$	n = 57; r = .480**; Z ₁ = .523	$r_{C3.1B3.1}$	n = 23; r = .761**; Z ₁ = entfällt
$r_{C1.2B1.2}$	-	$r_{C2.2B2.2}$	n = 36; r = .379*; Z ₂ = .400	$r_{C3.2B3.2}$	n = 5; r = .211; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert	0,557 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1B1.2}$	-	$r_{C2.1B2.2}$	n = 25; r = .254; Z ₁ = .255	$r_{C3.1B3.2}$	n = 3; r = entfällt Z ₁ = entfällt
$r_{B1.1C1.2}$	-	$r_{B2.1C2.2}$	n = 25; r = .334; Z ₂ = .343	$r_{B3.1C3.2}$	n = 3; r = -1.000**; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert	-0,292 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.3.4-10: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der Betreuung in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Rückkehr (R) Profit-Bereich		
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	R Gruppe 3

Tab. 5.3.4-11: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der Rückkehr in Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Rückkehr (R) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1C1.2}$	-	$r_{C2.1C2.2}$	-	$r_{C3.1C3.2}$	n = 3; r = -1.000**; Z ₁ = entfällt
$r_{R1.1R1.2}$	-	$r_{R2.1R2.2}$	-	$r_{R3.1R3.2}$	n = 2; r = entfällt Z ₂ = .
z-Wert		z-Wert		z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1R1.1}$	-	$r_{C2.1R2.1}$	-	$r_{C3.1R3.1}$	n = 3; r = -.500; Z ₁ = entfällt
$r_{C1.2R1.2}$	-	$r_{C2.2R2.2}$	-	$r_{C3.2R3.2}$	n = 4; r = .623; Z ₂ = entfällt
z-Wert		z-Wert		z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1R1.2}$	-	$r_{C2.1R2.2}$	-	$r_{C3.1R3.2}$	n = 2; r = entfällt Z ₁ = entfällt

$r_{R 1.1C 1.2}$	-	$r_{R 2.1C 2.2}$	-	$r_{R 3.1C 3.2}$	$n = 3; r = .500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert		z-Wert	entfällt

Tab. 5.3.4-12: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der Rückkehr in Gruppe 3 (Profit-Bereich)

5.3.5 Gestaltung der Entsendung

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien (KR) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
C Gruppe 1	entfällt	KR Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	KR Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	entfällt	KR Gruppe

Tab. 5.3.5-1: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien (KR) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1 C1.2}$	$n = 37; r = .575^{**};$ $Z_1 = .655$	$r_{C2.1 C2.2}$	$n = 25; r = .815^{**};$ $Z_1 = 1.142$	$r_{C3.1 C3.2}$	$n = 9; r = .686^{*};$ $Z_1 = .838$
$r_{KR1.1 KR1.2}$	$n = 28; r = .310;$ $Z_2 = .321$	$r_{KR2.1 KR2.2}$	$n = 24; r = .472^{*};$ $Z_2 = .510$	$r_{KR3.1 KR3.2}$	$n = 9; r = .767^{*};$ $Z_2 = 1.008$
z-Wert	1,270 (H_0 annehmen)	z-Wert	2,072 (H_0 ablehnen)	z-Wert	-0,294 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1 KR1.1}$	$n = 47; r = .156;$ $Z_1 = .156$	$r_{C2.1 KR2.1}$	$n = 53; r = .123;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{C3.1 KR3.1}$	$n = 27; r = .262;$ $Z_1 = .266$
$r_{C1.2 KR1.2}$	$n = 46; r = .449^{**};$ $Z_2 = .485$	$r_{C2.2 KR2.2}$	$n = 31; r = .224;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{C3.2 KR3.2}$	$n = 10; r = .564;$ $Z_2 = .640$
z-Wert	-1,530 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,870 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1 KR 1.2}$	$n = 37; r = .212;$ $Z_1 = .213$	$r_{C2.1 KR 2.2}$	$n = 24; r = .115;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{C3.1 KR 3.2}$	$n = 9; r = .267;$ $Z_1 = .271$
$r_{KR 1.1C1.2}$	$n = 28; r = .084;$ $Z_2 = .085$	$r_{KR 2.1C2.2}$	$n = 23; r = .322;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{KR 3.1C3.2}$	$n = 9; r = .585;$ $Z_2 = .670$
z-Wert	0,483 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,690 (H_0 annehmen)

Tab. 5.3.5-2: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe (AG) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
C Gruppe 1	entfällt	AG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	AG Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	entfällt	AG Gruppe 3

Tab. 5.3.5-3: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe (AG) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2

Stabilitäten					
$r_{C1.1\ CLZ1.2}$	$n = 76; r = .575^{**};$ $Z_1 = .655$	$r_{C2.1\ C2.2}$	$n = 25; r = .815^{**};$ $Z_1 = 1.142$	$r_{C3.1\ C3.2}$	$n = 9; r = .686^{*};$ $Z_1 = .838$
$r_{AG1.1\ AG1.2}$	$n = 35; r = .390^{*};$ $Z_2 = .412$	$r_{AG2.1\ AG2.2}$	$n = 26; r = .635^{**};$ $Z_2 = .750$	$r_{AG3.1\ AG3.2}$	$n = 9; r = .586;$ $Z_2 = .670$
z-Wert	1,146 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,315 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,291 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1\ AG1.1}$	$n = 66; r = .150;$ $Z_1 = .151$	$r_{C2.1\ AG2.1}$	$n = 53; r = .293^{*};$ $Z_1 = .304$	$r_{C3.1\ AG3.1}$	$n = 27; r = .232;$ $Z_1 = .234$
$r_{C1.2\ AG1.2}$	$n = 48; r = .556^{**};$ $Z_2 = .626$	$r_{C2.2\ AG2.2}$	$n = 33; r = .420^{*};$ $Z_2 = .448$	$r_{C3.2\ AG3.2}$	$n = 10; r = .582;$ $Z_2 = .662$
z-Wert	-2,436 (H_0 ablehnen)	z-Wert	-0,626 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,995 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1\ AG\ 1.2}$	$n = 37; r = .346^{*};$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{C2.1\ AG\ 2.2}$	$n = 26; r = .460^{*};$ $Z_1 = .497$	$r_{C3.1\ AG\ 3.2}$	$n = 9; r = .400;$ $Z_1 = .424$
$r_{AG\ 1.1\ C1.2}$	$n = 35; r = .038;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{AG2.1\ C2.2}$	$n = 25; r = .429^{*};$ $Z_2 = .460$	$r_{AG\ 3.1\ C3.2}$	$n = 9; r = .293;$ $Z_2 = .304$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,124 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,208 (H_0 annehmen)

Tab. 5.3.5-4: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung (LE) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
C Gruppe 1	entfällt	LE Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	LE Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	entfällt	LE Gruppe 3

Tab. 5.3.5-5: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung (LE) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1\ C1.2}$	$n = 37; r = .575^{**};$ $Z_1 = .655$	$r_{C2.1\ C2.2}$	$n = 25; r = .815^{**};$ $Z_1 = 1.142$	$r_{C3.1\ C3.2}$	$n = 9; r = .686^{*};$ $Z_1 = .838$
$r_{LE1.1\ LE1.2}$	$n = 24; r = .632^{**};$ $Z_2 = .741$	$r_{LE\ 2.1\ LE\ 2.2}$	$n = 21; r = .594^{**};$ $Z_2 = .685$	$r_{LE3.1\ LE\ 3.2}$	$n = 9; r = .566;$ $Z_2 = .640$
z-Wert	-0,309 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,437 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,343 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1\ LE\ 1.1}$	$n = 49; r = .226;$ $Z_1 = .229$	$r_{C2.1\ LE\ 2.1}$	$n = 43; r = .230;$ $Z_1 = .234$	$r_{C3.1\ LE\ 3.1}$	$n = 26; r = .256;$ $Z_1 = .261$
$r_{C1.2\ LE\ 1.2}$	$n = 37; r = .488^{**};$ $Z_2 = .536$	$r_{C2.2\ LE\ 2.2}$	$n = 28; r = .369;$ $Z_2 = .388$	$r_{C3.2\ LE\ 3.2}$	$n = 10; r = .208;$ $Z_2 = .213$
z-Wert	-1,358 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,604 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,112 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1\ LE\ 1.2}$	$n = 29; r = .269;$ $Z_1 = .277$	$r_{C2.1\ LE\ 2.2}$	$n = 23; r = .468^{*};$ $Z_1 = .510$	$r_{C3.1\ LE\ 3.2}$	$n = 9; r = .354;$ $Z_1 = .371$
$r_{LE\ 1.1\ C1.2}$	$n = 25; r = .321;$ $Z_2 = .332$	$r_{LE\ 2.1\ C2.2}$	$n = 21; r = .288;$ $Z_2 = .299$	$r_{LE\ 3.1\ C3.2}$	$n = 9; r = .840;$ $Z_2 = 1,221$
z-Wert	-0,188 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,647 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,470 (H_0 annehmen)

Tab. 5.3.5-6: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung (FI) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
C Gruppe 1	entfällt	FI Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	FI Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	entfällt	FI Gruppe 3

Tab. 5.3.5-7: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung (FI) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1 C1.2}$	$n = 37; r = .575^{**}; Z_1 = .655$	$r_{C2.1 C2.2}$	$n = 25; r = .815^{**}; Z_1 = 1.142$	$r_{C3.1 C3.2}$	$n = 9; r = .686^*; Z_1 = .838$
$r_{FI 1.1 FI 1.2}$	$n = 33; r = .620^{**}; Z_2 = .725$	$r_{FI 2.1 FI 2.2}$	$n = 24; r = .879^{**}; Z_2 = 1.376$	$r_{FI 3.1 FI 3.2}$	$n = 8; r = .843^{**}; Z_2 = 1.238$
z-Wert	-0,281 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,767 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,660 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1 FI 1.1}$	$n = 67; r = .201; Z_1 = .203$	$r_{C2.1 FI 2.1}$	$n = 57; r = .499^{**}; Z_1 = .549$	$r_{C3.1 FI 3.1}$	$n = 25; r = -.021; Z_1 = -.20$
$r_{C1.2 FI 1.2}$	$n = 46; r = .060; Z_2 = .060$	$r_{C2.2 FI 2.2}$	$n = 31; r = .454^*; Z_2 = .491$	$r_{C3.2 FI 3.2}$	$n = 9; r = -.803^{**}; Z_2 = -1.113$
z-Wert	0,770 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,247 (H_0 annehmen)	z-Wert	2,366 (H_0 ablehnen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1 FI 1.2}$	$n = 36; r = -.069; Z_1 = -.070$	$r_{C2.1 FI 2.2}$	$n = 24; r = .456^*; Z_1 = .491$	$r_{C3.1 FI 3.2}$	$n = 8; r = -.504; Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{FI 1.1 C1.2}$	$n = 33; r = .275; Z_2 = .282$	$r_{FI 2.1 C2.2}$	$n = 25; r = .402^*; Z_2 = .424$	$r_{FI 3.1 C3.2}$	$n = 8; r = -.700; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	-1,403 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,220 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.3.5-8: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (EB) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
C Gruppe 1	entfällt	EB Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	EB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	entfällt	EB Gruppe 3

Tab. 5.3.5-9: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (EB) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1 C1.2}$	$n = 37; r = .575^{**}; Z_1 = .655$	$r_{C2.1 C2.2}$	$n = 25; r = .815^{**}; Z_1 = 1.142$	$r_{C3.1 C3.2}$	$n = 9; r = .686^*; Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{EB 1.1 EB 1.2}$	$n = 31; r = .463^{**}; Z_2 = .504$	$r_{EB 2.1 EB 2.2}$	$n = 25; r = .492^*; Z_2 = .536$	$r_{EB 3.1 EB 3.2}$	$n = 8; r = .683; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	0,592 (H_0 annehmen)	z-Wert	2,02 (H_0 ablehnen)	z-Wert	entfällt

Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1 EB 1.1}$	$n = 64; r = .145;$ $Z_1 = .146$	$r_{C2.1 EB 2.1}$	$n = 55; r = .383^{**};$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{C3.1 EB 3.1}$	$n = 26; r = .197;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{C1.2 EB 1.2}$	$n = 45; r = .220;$ $Z_2 = .224$	$r_{C2.2 EB 2.2}$	$n = 32; r = .284;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{C3.2 EB 3.2}$	$n = 10; r = -.358;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	-0,390(H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1 EB 1.2}$	$n = 34; r = .010;$ $Z_1 = .010$	$r_{C2.1 EB 2.2}$	$n = 25; r = .350;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{C3.1 EB 3.2}$	$n = 9; r = -.009;$ $Z_1 = .000$
$r_{EB 1.1C1.2}$	$n = 33; r = .128;$ $Z_2 = .131$	$r_{EB 2.1C2.2}$	$n = 24; r = .274;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{EB 3.1C3.2}$	$n = 8; r = -.293;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	-0,475(H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt	z-Wert	entfällt

Tab. 5.3.5-10: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien (KR) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
C Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	KR Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	KR Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	KR Gruppe

Tab. 5.3.5-11: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien (KR) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1 C1.2}$	$n = 4; r = -.138;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{C2.1 C2.2}$	$n = 25; r = .460^{*};$ $Z_1 = .497$	$r_{C3.1 C3.2}$	$n = 3; r = -1.000^{**};$ $Z_1 =$
$r_{KR1.1 KR1.2}$	$n = 3; r = .500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{KR2.1 KR2.2}$	$n = 25; r = .436^{*};$ $Z_2 = .472$	$r_{KR3.1 KR3.2}$	$n = 3; r = .000;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,083 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1 KR1.1}$	$n = 13; r = .615^{*};$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{C2.1 KR2.1}$	$n = 55; r = .413^{**};$ $Z_1 = .436$	$r_{C3.1 KR3.1}$	$n = 23; r = .339;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{C1.2 KR1.2}$	$n = 8; r = .272;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{C2.2 KR2.2}$	$n = 36; r = .354^{*};$ $Z_2 = .365$	$r_{C3.2 KR3.2}$	$n = 5; r = -.107;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,319 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1 KR 1.2}$	$n = 4; r = .613;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{C2.1 KR 2.2}$	$n = 25; r = .269;$ $Z_1 = .277$	$r_{C3.1 KR 3.2}$	$n = 3; r = .500;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{KR 1.1C1.2}$	$n = 3; r = -1.000^{**};$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{KR 2.1C2.2}$	$n = 25; r = .405^{*};$ $Z_2 = .436$	$r_{KR 3.1C3.2}$	$n = 3; r = -.866;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,169 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.3.5-12: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der Klarheit der Kompetenzrichtlinien in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe (AG) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
C Gruppe 1	entfällt	AG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	AG Gruppe 2

Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	AG Gruppe 3

Tab. 5.3.5-13: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe (AG) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1\ CLZ1.2}$	$n = 4; r = -.138;$ $Z_1 = .141$	$r_{C21\ C2.2}$	$n = 25; r = .460*;$ $Z_1 = .497$	$r_{C3.1\ C3.2}$	$n = 3; r = -1.000**;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AG1.1\ AG1.2}$	$n = 4; r = .577;$ $Z_2 = .662$	$r_{AG2.1\ AG2.2}$	$n = 25; r = .427*;$ $Z_2 = .460$	$r_{AG3.1\ AG3.2}$	$n = 3; r = \text{entfällt}$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	-0,368 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,123 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1\ AG1.1}$	$n = 15; r = .622*;$ $Z_1 = .725$	$r_{C2.1\ AG2.1}$	$n = 56; r = .571**;$ $Z_1 = .648$	$r_{C3.1\ AG3.1}$	$n = 23; r = .427*;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{C1.2\ AG1.2}$	$n = 8; r = -.043;$ $Z_2 = .040$	$r_{C2.2\ AG2.2}$	$n = 36; r = .256;$ $Z_2 = .266$	$r_{C3.2\ AG3.2}$	$n = 5; r = .055;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	1,287 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,723 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1\ AG\ 1.2}$	$n = 4; r = .549;$ $Z_1 = .700$	$r_{C2.1\ AG\ 2.2}$	$n = 25; r = .242;$ $Z_1 = .245$	$r_{C3.1\ AG\ 3.2}$	$n = 3; r = \text{entfällt}$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{AG\ 1.1\ C1.2}$	$n = 4; r = -.404;$ $Z_2 = .424$	$r_{AG2.1\ C2.2}$	$n = 25; r = .334;$ $Z_2 = .343$	$r_{AG\ 3.1\ C3.2}$	$n = 3; r = -.866;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	0,195 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,325 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.3.5-14: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der Klarheit der Arbeitsaufgabe in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung (LE) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
C Gruppe 1		kann nicht berechnet werden		LE Gruppe 1	
Gruppe 2.1 und 2.2		C Gruppe 2		entfällt	
		LE Gruppe 2			
Gruppe 3.1 und 3.2		C Gruppe 3		kann nicht berechnet werden	
		LE Gruppe 3			

Tab. 5.3.5-15: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung (LE) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1\ C1.2}$	$n = 4; r = -.138;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{C21\ C2.2}$	$n = 25; r = .460*;$ $Z_1 = .497$	$r_{C3.1\ C3.2}$	$n = 3; r = -1.000**;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LE1.1\ LE1.2}$	$n = 9; r = \text{entfällt}$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LE\ 2.1\ LE\ 2.2}$	$n = 19; r = .750**;$ $Z_2 = .973$	$r_{LE3.1\ LE\ 3.2}$	$n = 3; r = \text{entfällt}$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,449 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1\ LE\ 1.1}$	$n = 9; r = .753*;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{C2.1\ LE\ 2.1}$	$n = 43; r = .453**;$ $Z_1 = .485$	$r_{C3.1\ LE\ 3.1}$	$n = 20; r = .726**;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{C1.2\ LE\ 1.2}$	$n = 7; r = .763*;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{C2.2\ LE\ 2.2}$	$n = 27; r = .378;$ $Z_2 = .400$	$r_{C3.2\ LE\ 3.2}$	$n = 5; r = .218;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,329 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					

$r_{C1.1 LE 1.2}$	$n = 3; r = .866;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{C2.1 LE 2.2}$	$n = 22; r = .541^{**};$ $Z_1 = .604$	$r_{C3.1 LE 3.2}$	$n = 3; r = \text{entfällt}$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LE 1.1C1.2}$	$n = 2; r = \text{entfällt}$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LE 2.1C2.2}$	$n = 20; r = .561^{**};$ $Z_2 = .633$	$r_{LE 3.1C3.2}$	$n = 3; r = -1.000^{**};$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,087 8 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.3.5-16: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der langfristigen Einsatzplanung in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung (FI) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
C Gruppe 1	entfällt	FI Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	FI Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	FI Gruppe 3

Tab. 5.3.5-17: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung (FI) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2			
Stabilitäten					
$r_{C1.1 C1.2}$	$n = 4; r = -.138;$ $Z_1 = .141$	$r_{C2.1 C2.2}$	$n = 25; r = .460^{**};$ $Z_1 = .497$	$r_{C3.1 C3.2}$	$n = 3; r = -1.000^{**};$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{FI 1.1 FI 1.2}$	$n = 4; r = .707;$ $Z_2 = .877$	$r_{FI 2.1 FI 2.2}$	$n = 24; r = .619^{**};$ $Z_2 = .725$	$r_{FI 3.1 FI 3.2}$	$n = 3; r = 1.000^{**};$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	-0,520 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,747 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1 FI 1.1}$	$n = 16; r = .520^{**};$ $Z_1 = .576$	$r_{C2.1 FI 2.1}$	$n = 56; r = .373^{**};$ $Z_1 = .388$	$r_{C3.1 FI 3.1}$	$n = 22; r = .100;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{C1.2 FI 1.2}$	$n = 8; r = .576;$ $Z_2 = .662$	$r_{C2.2 FI 2.2}$	$n = 35; r = .372^{**};$ $Z_2 = .388$	$r_{C3.2 FI 3.2}$	$n = 5; r = -.218;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	-0,163	z-Wert	0 (H_0 annehmen)	z-Wert	
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1 FI 1.2}$	$n = 4; r = -.329;$ $Z_1 = -.343$	$r_{C2.1 FI 2.2}$	$n = 24; r = .316;$ $Z_1 = .332$	$r_{C3.1 FI 3.2}$	$n = 3; r = .500;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{FI 1.1C1.2}$	$n = 4; r = .792;$ $Z_2 = 1.071$	$r_{FI 2.1C2.2}$	$n = 25; r = .152;$ $Z_2 = .151$	$r_{FI 3.1C3.2}$	$n = 3; r = -.500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	-1,000 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,593 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.3.5-18: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (EB) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
C Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	EB Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	EB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	EB Gruppe 3

Tab. 5.3.5-19: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen (EB) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1 C1.2}$	n = 4; r = -.138; Z ₁ = entfällt	$r_{C2.1 C2.2}$	n = 25; r = .460*; Z ₁ = .497	$r_{C3.1 C3.2}$	n = 3; r = -1.000**; Z ₁ = entfällt
$r_{EB 1.1 EB1.2}$	n = 4; r = entfällt Z ₂ = entfällt	$r_{EB 2.1 EB 2.2}$	n = 25; r = .715**; Z ₂ = .897	$r_{EB 3.1 EB 3.2}$	n = 3; r = -.500; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,327 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1 EB 1.1}$	n = 16; r = .331; Z ₁ = entfällt	$r_{C2.1 EB 2.1}$	n = 57; r = .234; Z ₁ = .234	$r_{C3.1 EB 3.1}$	n = 23; r = .409; Z ₁ = entfällt
$r_{C1.2 EB 1.2}$	n = 8; r = -.540; Z ₂ = entfällt	$r_{C2.2 EB 2.2}$	n = 36; r = .063; Z ₂ = .060	$r_{C3.2 EB 3.2}$	n = 5; r = .448; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,787 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1 EB 1.2}$	n = 4; r = entfällt Z ₁ = entfällt	$r_{C2.1 EB 2.2}$	n = 25; r = .069; Z ₁ = .070	$r_{C3.1 EB 3.2}$	n = 3; r = -.500; Z ₁ = entfällt
$r_{EB 1.1C1.2}$	n = 4; r = -.728; Z ₂ = entfällt	$r_{EB 2.1C2.2}$	n = 25; r = .452*; Z ₂ = .485	$r_{EB 3.1C3.2}$	n = 3; r = .500; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,947 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.3.5-20: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Zufriedenheit mit der Einheitlichkeit und Transparenz der Entsendungsbedingungen in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Commitment (C) & kulturelle Sensibilität (KS) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	KS Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	entfällt	KS Gruppe 3

Tab. 5.3.5-21: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & kulturelle Sensibilität in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & kulturelle Sensibilität (KS) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1 C1.2}$	-	$r_{C2.1 C2.2}$	n = 25; r = .815**; Z ₁ = 1.142	$r_{C3.1 C3.2}$	n = 9; r = .686*; Z ₁ = .838
$r_{KS 1.1 KS 1.2}$	-	$r_{KS 2.1 KS 2.2}$	n = 26; r = .770**; Z ₂ = 1.020	$r_{KS 3.1 KS 3.2}$	n = 9; r = .886**; Z ₂ = 1.398
z-Wert		z-Wert	0,409 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,969 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1 KS 1.1}$	-	$r_{C2.1 KS 2.1}$	n = 57; r = .366**; Z ₁ = .383	$r_{C3.1 KS 3.1}$	n = 27; r = -.002; Z ₁ = .000
$r_{C1.2 E KS 1.2}$	-	$r_{C2.2 KS 2.2}$	n = 33; r = .220; Z ₂ = .224	$r_{C3.2 KS 3.2}$	n = 10; r = -.394; Z ₂ = -.418
z-Wert		z-Wert	0,697 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,972 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1 KS 1.2}$	-	$r_{C2.1 KS 2.2}$	n = 26; r = .213; Z ₁ = .218	$r_{C3.1 KS 3.2}$	n = 9; r = .034; Z ₁ = .035
$r_{KS 1.1C1.2}$	-	$r_{KS 2.1C2.2}$	n = 25; r = .247; Z ₂ = .250	$r_{KS 3.1C3.2}$	n = 9; r = -.394; Z ₂ = -.418

z-Wert	z-Wert	-0,107 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,784 (H_0 annehmen)
--------	--------	--------------------------	--------	-------------------------

Tab. 5.3.5-22: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & kultureller Sensibilität in Gruppe 2 und 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & kulturelle Sensibilität (KS) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	KS Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	KS Gruppe 3

Tab. 5.3.5-23: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & kulturelle Sensibilität in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Commitment (C) & kulturelle Sensibilität (KS) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1 C1.2}$	-	$r_{C2.1 C2.2}$	$n = 25; r = .460^*$; $Z_1 = .497$	$r_{C3.1 C3.2}$	$n = 3; r = -1.000^{**}$; $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{KS 1.1 KS 1.2}$	-	$r_{KS 2.1 KS 2.2}$	$n = 6; r = .649$; $Z_2 = .775$	$r_{KS 3.1 KS 3.2}$	$n = 3; r = -.529$; $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	-0,307 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1 KS 1.1}$	-	$r_{C2.1 KS 2.1}$	$n = 7; r = -.491$; $Z_1 = .536$	$r_{C3.1 KS 3.1}$	$n = 4; r = -.024$; $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{C1.2 E KS 1.2}$	-	$r_{C2.2 KS 2.2}$	$n = 7; r = .173$; $Z_2 = .172$	$r_{C3.2 KS 3.2}$	$n = 5; r = -.471$; $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	0,515 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1 KS 1.2}$	-	$r_{C2.1 KS 2.2}$	$n = 6; r = -.385$; $Z_1 = -.406$	$r_{C3.1 KS 3.2}$	$n = 3; r = .882$; $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{KS 1.1 C1.2}$	-	$r_{KS 2.1 C2.2}$	$n = 6; r = -.349$; $Z_2 = -.365$	$r_{KS 3.1 C3.2}$	$n = 3; r = .866$; $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	-0,050 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.3.5-24: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & kultureller Sensibilität in Gruppe 2 und 3 (Profit-Bereich)

Weisen Expatriates, die sich auf einer höheren Position befinden, ein höheres Commitment auf als Expatriates, die auf einer gleich- oder niederwertigen Position arbeiten?

	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,236)
	n, M, SD	$n_{\text{höherwertig}} = 30; M_{\text{höherwertig}} = 4,05;$ $SD_{\text{höherwertig}} = 0,480$ $n_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 25; M_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 3,94; SD_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 0,618$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,025)
	n, M, SD	$n_{\text{höherwertig}} = 22; M_{\text{höherwertig}} = 3,84;$ $SD_{\text{höherwertig}} = 0,543$ $n_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 30; M_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 3,50; SD_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 0,682$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,196)
	n, M, SD	$n_{\text{höherwertig}} = 8; M_{\text{höherwertig}} = 3,66;$ $SD_{\text{höherwertig}} = 0,611$ $n_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 8; M_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 3,75; SD_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 0,720$
		- (Sig. 0,249)
		$n_{\text{höherwertig}} = 30; M_{\text{höherwertig}} = 3,63;$ $SD_{\text{höherwertig}} = 0,543$ $n_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 27; M_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 3,50; SD_{\text{nieder- oder gleichwertig}} = 0,794$
		- (Sig. 0,393)

	n, M, SD	n _{höherwertig} = 8; M _{höherwertig} = 3,94; SD _{höherwertig} = 0,563 n _{nieder- oder gleichwertig} = 17; M _{nieder- oder gleichwertig} = 3,71; SD _{nieder- oder gleichwertig} = 0,708	n _{höherwertig} = 16; M _{höherwertig} = 3,51; SD _{höherwertig} = 0,538 n _{nieder- oder gleichwertig} = 7; M _{nieder- oder gleichwertig} = 3,43; SD _{nieder- oder gleichwertig} = 0,688
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,028)	- (Sig. 0,395)
	n, M, SD	n _{Infomaterial hilfreich} = 60; M _{Infomaterial hilfreich} = 3,90; SD _{Infomaterial hilfreich} = 0,537 n _{Infomaterial vermisst} = 72; M _{Infomaterial vermisst} = 3,70; SD _{Infomaterial vermisst} = 0,663	n _{Infomaterial hilfreich} = 54; M _{Infomaterial hilfreich} = 3,56; SD _{Infomaterial hilfreich} = 0,556 n _{Infomaterial vermisst} = 42; M _{Infomaterial vermisst} = 3,52; SD _{Infomaterial vermisst} = 0,716

Tab. 5.3.5-25: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Commitment von Expatriates, die sich im Ausland auf einer höheren Position wiederfinden vs. Commitment von Expatriates, die auf einer gleichen oder niederwertigen Position arbeiten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Commitment (C) & Vertrauen in die entsendende Organisation (V) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
C Gruppe 1	entfällt	V Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	V Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	Kann nicht berechnet werden	V Gruppe 3

Tab. 5.3.5-26: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Vertrauen in die entsendende Organisation in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Vertrauen in die entsendende Organisation (V) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
r _{C1.1 C1.2}	n = 37; r = .575**; Z ₁ = .655	r _{C2.1 C2.2}	n = 25; r = .815*; Z ₁ = 1.142	r _{C3.1 C3.2}	n = 9; r = .686*; Z ₁ = .838
r _{V 1.1 V 1.2}	n = 44; r = .329*; Z ₂ = .343	r _{V 2.1 V 2.2}	n = 25; r = .712**; Z ₂ = .887	r _{V 3.1 V 3.2}	n = 12; r = .244; Z ₂ = .250
z-Wert	1,357 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,850 (H ₀ annehmen)	z-Wert	1,116 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
r _{C1.1 V 1.1}	n = 68; r = .636**; Z ₁ = .750	r _{C2.1 V 2.1}	n = 57; r = .641*; Z ₁ = .758	r _{C3.1 V 3.1}	n = 27; r = .570**; Z ₁ =
r _{C1.2 V 1.2}	n = 46; r = .743**; Z ₂ = .962	r _{C2.2 V 2.2}	n = 33; r = .447*; Z ₂ = .478	r _{C3.2 V 3.2}	n = 3; r = -.725; Z ₂ =
z-Wert	-1,097(H ₀ annehmen)	z-Wert	1,228 (H ₀ annehmen)	z-Wert	Kann nicht berechnet werden
Kreuzkorrelationen					
r _{C1.1 V 1.2}	n = 36; r = .456**; Z ₁ = .491	r _{C2.1 V 2.2}	n = 25; r = .479*; Z ₁ = .523	r _{C3.1 V 3.2}	n = 3; r = -.392; Z ₁ =
r _{V 1.1 C1.2}	n = 35; r = .468*; Z ₂ = .510	r _{V 2.1 C2.2}	n = 25; r = .580**; Z ₂ = .662	r _{V 3.1 C3.2}	n = 9; r = .324; Z ₂ =
z-Wert	-0,077(H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,463 (H ₀ annehmen)	z-Wert	Kann nicht berechnet werden

Tab. 5.3.5-27: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Vertrauen in die entsendende Organisation in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Vertrauen in die entsendende Organisation (V) Profit-Bereich	
---	--

Gruppe 1.1 und 1.2		
C Gruppe 1	entfällt	V Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	V Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	V Gruppe 3

Tab. 5.3.5-28: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Vertrauen in die entsendende Organisation in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Vertrauen in die entsendende Organisation (V) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1 C1.2}$	n = 4; r = -.138; Z ₁ = -.141	$r_{C2.1 C2.2}$	n = 25; r = .460*; Z ₁ = .497	$r_{C3.1 C3.2}$	n = 3; r = -1.000**; Z ₁ = entfällt
$r_{V 1.1 V 1.2}$	n = 4; r = .645; Z ₂ = .775	$r_{V 2.1 V 2.2}$	n = 25; r = .623**; Z ₂ = .725	$r_{V 3.1 V 3.2}$	n = 3; r = .756; Z ₂ = entfällt
z-Wert	-0,648 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,756 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1 V 1.1}$	n = 16; r = .720**; Z ₁ = .908	$r_{C2.1 V 2.1}$	n = 57; r = .610**; Z ₁ = .709	$r_{C3.1 V 3.1}$	n = 22; r = .646**; Z ₁ = entfällt
$r_{C1.2 V 1.2}$	n = 8; r = .493; Z ₂ = .536	$r_{C2.2 V 2.2}$	n = 36; r = .681**; Z ₂ = .829	$r_{C3.2 V 3.2}$	n = 5; r = -.395; Z ₂ = entfällt
z-Wert	0,707 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,543 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{C1.1 V 1.2}$	n = 4; r = .411; Z ₁ = .436	$r_{C2.1 V 2.2}$	n = 25; r = .446*; Z ₁ = .485	$r_{C3.1 V 3.2}$	n = 3; r = .945; Z ₁ = entfällt
$r_{V 1.1 C1.2}$	n = 4; r = -.211; Z ₂ = -.213	$r_{V 2.1 C2.2}$	n = 25; r = .587**; Z ₂ = .678	$r_{V 3.1 C3.2}$	n = 3; r = -.500; Z ₂ = entfällt
z-Wert	0,459 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,640 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.3.5-29: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Vertrauen in die entsendende Organisation in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Wertschätzung der Arbeit (W) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	W Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	entfällt	W Gruppe 3

Tab. 5.3.5-30: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Wertschätzung der Arbeit in den Gruppen 2 und 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Wertschätzung der Arbeit (W) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{C1.1 C1.2}$	-	$r_{C2.1 C2.2}$	n = 25; r = .815**; Z ₁ = 1.142	$r_{C3.1 C3.2}$	n = 9; r = .686*; Z ₁ = .838
$r_{W1.1 W 1.2}$	-	$r_{W 2.1 W 2.2}$	n = 17; r = .483*; Z ₂ = .530	$r_{W 3.1 W 3.2}$	n = 7; r = -.247; Z ₂ = -.250
z-Wert		z-Wert	1,795 (H ₀ annehmen)	z-Wert	1,684 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{C1.1 W 1.1}$	-	$r_{C2.1 W 2.1}$	n = 41; r = .337*; Z ₁ = .348	$r_{C3.1 W 3.1}$	n = 19; r = .200; Z ₁ = .203
$r_{C1.2 W 1.2}$	-	$r_{C2.2 W 2.2}$	n = 29; r = .438*; Z ₂ = .472	$r_{C3.2 W 3.2}$	n = 9; r = -.104*; Z ₂ = -.105

z-Wert	z-Wert	-0,486 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,635 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen				
r _{C1.1 W 1.2}	r _{C2.1 W 2.2}	n = 22; r = .513*; Z ₁ = .570	r _{C3.1 W 3.2}	n = 8; r = -.388; Z ₁ = -.412
r _{W 1.1C1.2}	r _{W 2.1C2.2}	n = 19; r = .328; Z ₂ = .343	r _{W 3.1C3.2}	n = 7; r = -.085; Z ₂ = -.085
z-Wert	z-Wert	0,666 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,452 (H ₀ annehmen)

Tab. 5.3.5-31: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Wertschätzung der Arbeit in den Gruppen 2 und 3 (Non-Profit-Bereich)

Commitment (C) & Wertschätzung der Arbeit (W) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
C Gruppe 2	entfällt	W Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
C Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	W Gruppe 3

Tab. 5.3.5-32: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Commitment & Wertschätzung der Arbeit in den Gruppen 2 und 3 (Profit-Bereich)

Commitment (C) & Wertschätzung der Arbeit (W) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten		
r _{C1.1 C1.2}	r _{C2.1 C2.2}	r _{C3.1 C3.2}
-	n = 25; r = .460*; Z ₁ = .497	n = 3; r = -1.000**; Z ₁ = entfällt
r _{W1.1 W 1.2}	r _{W 2.1 W 2.2}	r _{W 3.1 W 3.2}
-	n = 18; r = .217; Z ₂ = .224	n = 3; r = 1.000**; Z ₂ = entfällt
z-Wert	z-Wert	z-Wert
	0,815 (H ₀ annehmen)	entfällt
Synchrone Korrelationen		
r _{C1.1 W 1.1}	r _{C2.1 W 2.1}	r _{C3.1 W 3.1}
-	n = 45; r = .360*; Z ₁ = .377	n = 22; r = .466*; Z ₁ = entfällt
r _{C1.2 W 1.2}	r _{C2.2 W 2.2}	r _{C3.2 W 3.2}
-	n = 35; r = .519**; Z ₂ = .576	n = 4; r = -.870; Z ₂ = entfällt
z-Wert	z-Wert	z-Wert
	-0,848 (H ₀ annehmen)	entfällt
Kreuzkorrelationen		
r _{C1.1 W 1.2}	r _{C2.1 W 2.2}	r _{C3.1 W 3.2}
-	n = 24; r = .067; Z ₁ = .070	n = 3; r = 1.000**; Z ₁ = entfällt
r _{W 1.1C1.2}	r _{W 2.1C2.2}	r _{W 3.1C3.2}
-	n = 18; r = .271; Z ₂ = .277	n = 3; r = -1.000**; Z ₂ = entfällt
z-Wert	z-Wert	z-Wert
	1,251 (H ₀ annehmen)	entfällt

Tab. 5.3.5-33: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Commitment & Wertschätzung der Arbeit in den Gruppen 2 und 3 (Profit-Bereich)

5.4 Einstellung zum Gastland

5.4.1 Auswahl

Einstellung zum Gastland (EG) & Lernbereitschaft (LB) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	entfällt	LB Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	LB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	entfällt	LB Gruppe 3

Tab. 5.4.1-1: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Lernbereitschaft in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Lernbereitschaft (LB) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1 EG1.2}$	n = 46; r = .211; Z ₁ = .213	$r_{EG2.1 EG2.2}$	n = 23; r = .552**; Z ₁ = .618	$r_{EG3.1 EG3.2}$	n = 22; r = .666**; Z ₁ = .802
$r_{LB1.1 LB1.2}$	n = 43; r = .583*; Z ₂ = .670	$r_{LB2.1 LB2.2}$	n = 23; r = .353; Z ₂ = .371	$r_{LB3.1 LB3.2}$	n = 21; r = .362; Z ₂ = .377
z-Wert	-2,087 (H ₀ ablehnen)	z-Wert	0,782 (H ₀ annehmen)	z-Wert	1,288 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1 LB1.1}$	n = 92; r = -.124; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 LB2.1}$	n = 54; r = .200; Z ₁ = .203	$r_{EG3.1 LB3.1}$	n = 45; r = .030; Z ₁ = .030
$r_{EG1.2 LB1.2}$	n = 58; r = .125; Z ₂ = entfällt	$r_{EG2.2 LB2.2}$	n = 31; r = .354; Z ₂ = .371	$r_{EG3.2 LB3.2}$	n = 24; r = .457*; Z ₂ = .491
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,709 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-1,720 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1 LB1.2}$	n = 44; r = .165; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 LB2.2}$	n = 23; r = .063; Z ₁ = .065	$r_{EG3.1 LB3.2}$	n = 21; r = .383; Z ₁ = .406
$r_{LB1.1 EG1.2}$	n = 45; r = .046; Z ₂ = entfällt	$r_{LB2.1 EG2.2}$	n = 23; r = .155; Z ₂ = .156	$r_{LB3.1 EG3.2}$	n = 22; r = .009; Z ₂ = .010
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,289 (H ₀ annehmen)	z-Wert	1,200 (H ₀ annehmen)

Tab. 5.4.1-2: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Lernbereitschaft in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Flexibilität (F) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	entfällt	F Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	F Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	entfällt	F Gruppe 3

Tab. 5.4.1-3: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Flexibilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Flexibilität (F) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1 EG1.2}$	n = 46; r = .211; Z ₁ = .213	$r_{EG2.1 EG2.2}$	n = 23; r = .552**; Z ₁ = .618	$r_{EG3.1 EG3.2}$	n = 22; r = .666**; Z ₁ = .802
$r_{F1.1 F1.2}$	n = 43; r = .647**; Z ₂ = .767	$r_{F2.1 F2.2}$	n = 23; r = .648**; Z ₂ = .775	$r_{F3.1 F3.2}$	n = 21; r = .480*; Z ₂ = .523
z-Wert	-2,539 (H ₀ ablehnen)	z-Wert	-0,497 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,845 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1 F1.1}$	n = 92; r = -.053; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 F2.1}$	n = 54; r = .131; Z ₁ = .131	$r_{EG3.1 F3.1}$	n = 46; r = .244; Z ₁ = .250
$r_{EG1.2 F1.2}$	n = 58; r = .219; Z ₂ = entfällt	$r_{EG2.2 F2.2}$	n = 31; r = .204; Z ₂ = .208	$r_{EG3.2 F3.2}$	n = 24; r = .363; Z ₂ = .383
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,325 (H ₀ annehmen)	z-Wert	-0,498 (H ₀ annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1 F1.2}$	n = 44; r = .286; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 F2.2}$	n = 23; r = .224; Z ₁ = .229	$r_{EG3.1 F3.2}$	n = 21; r = .443*; Z ₁ = .478
$r_{F1.1 EG1.2}$	n = 45; r = .068; Z ₂ = entfällt	$r_{F2.1 EG2.2}$	n = 23; r = -.068; Z ₂ = -.070	$r_{F3.1 EG3.2}$	n = 22; r = .367; Z ₂ = .383
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,946 (H ₀ annehmen)	z-Wert	0,288 (H ₀ annehmen)

Tab. 5.4.1-4: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Flexibilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & interkulturelle Kompetenz (IK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	entfällt	IK Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	IK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	entfällt	IK Gruppe 3

Tab. 5.4.1-5: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & interkulturelle Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & interkulturelle Kompetenz (IK) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1 EG1.2}$	$n = 46; r = .211;$ $Z_1 = .213$	$r_{EG2.1 EG2.2}$	$n = 23; r = .552^{**};$ $Z_1 = .618$	$r_{EG3.1 EG3.2}$	$n = 22; r = .666^{**};$ $Z_1 = .802$
$r_{IK1.1 IK1.2}$	$n = 46; r = .768^{**};$ $Z_2 = 1.020$	$r_{IK2.1 IK2.2}$	$n = 23; r = .747^{**};$ $Z_2 = .962$	$r_{IK3.1 IK3.2}$	$n = 22; r = .664^{**};$ $Z_2 = .802$
z-Wert	-3,754 (H_0 ablehnen)	z-Wert	-1,089 (H_0 annehmen)	z-Wert	0 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1 IK1.1}$	$n = 95; r = .174;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 IK2.1}$	$n = 54; r = .270^{*};$ $Z_1 = .277$	$r_{EG3.1 IK3.1}$	$n = 48; r = .618^{**};$ $Z_1 = .725$
$r_{EG1.2 IK1.2}$	$n = 61; r = .371^{**};$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.2 IK2.2}$	$n = 31; r = .215;$ $Z_2 = .218$	$r_{EG3.2 IK3.2}$	$n = 26; r = .688^{**};$ $Z_2 = .848$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,249 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,479 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1 IK1.2}$	$n = 46; r = .257;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 IK2.2}$	$n = 23; r = .509^{*};$ $Z_1 = .563$	$r_{EG3.1 IK3.2}$	$n = 22; r = .484^{*};$ $Z_1 = .530$
$r_{IK1.1 EG1.2}$	$n = 46; r = .435^{**};$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{IK2.1 EG2.2}$	$n = 23; r = -.036^{*};$ $Z_2 = -.035$	$r_{IK3.1 EG3.2}$	$n = 22; r = .603^{**};$ $Z_2 = .693$
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,892 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,500 (H_0 annehmen)

Tab. 5.4.1-6: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & interkultureller Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen (SUG) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	entfällt	SUG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	SUG Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	entfällt	SUG Gruppe 3

Tab. 5.4.1-7: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Sicherheit im Umgang mit dem Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen (SUG) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1 EG1.2}$	$n = 46; r = .211;$ $Z_1 = .213$	$r_{EG2.1 EG2.2}$	$n = 23; r = .552^{**};$ $Z_1 = .618$	$r_{EG3.1 EG3.2}$	$n = 22; r = .666^{**};$ $Z_1 = .802$

$r_{\text{SUG1.1 SUG1.2}}$	$n = 44; r = .401^{**};$ $Z_2 = .424$	$r_{\text{SUG2.1 SUG2.2}}$	$n = 23; r = .592^{**};$ $Z_2 = .678$	$r_{\text{SUG3.1 SUG3.2}}$	$n = 22; r = .446^{*};$ $Z_2 = .478$
z-Wert	-0,972 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,190 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,994 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{\text{EG1.1 SUG1.1}}$	$n = 91; r = .195;$ $Z_1 = .198$	$r_{\text{EG2.1 SUG2.1}}$	$n = 54; r = .283^{*};$ $Z_1 = .293$	$r_{\text{EG3.1 SUG3.1}}$	$n = 47; r = .307^{*};$ $Z_1 = .315$
$r_{\text{EG1.2 SUG1.2}}$	$n = 61; r = .319^{*};$ $Z_2 = .332$	$r_{\text{EG2.2 SUG2.2}}$	$n = 31; r = .012;$ $Z_2 = .010$	$r_{\text{EG3.2 SUG3.2}}$	$n = 26; r = .293;$ $Z_2 = .304$
z-Wert	0,031 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,194 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,043 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{\text{EG1.1 SUG1.2}}$	$n = 46; r = .153;$ $Z_1 = .156$	$r_{\text{EG2.1 SUG 2.2}}$	$n = 23; r = -.042;$ $Z_1 = -.040$	$r_{\text{EG3.1 SUG3.2}}$	$n = 22; r = .216;$ $Z_1 = .218$
$r_{\text{SUG 1.1EG1.2}}$	$n = 44; r = .283;$ $Z_2 = .293$	$r_{\text{SUG2.1EG2.2}}$	$n = 23; r = .296;$ $Z_2 = .304$	$r_{\text{SUG 3.1EG3.2}}$	$n = 22; r = .172;$ $Z_2 = .172$
z-Wert	-0,631 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,089 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,141 (H_0 annehmen)

Tab. 5.4.1-8: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Emotionale Stabilität (ES) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	entfällt	ES Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	ES Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	entfällt	ES Gruppe 3

Tab. 5.4.1-9: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Emotionale Stabilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Emotionale Stabilität (ES) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{\text{EG1.1 EG1.2}}$	$n = 46; r = .211;$ $Z_1 = .213$	$r_{\text{EG2.1 EG2.2}}$	$n = 23; r = .552^{**};$ $Z_1 = .618$	$r_{\text{EG3.1 EG3.2}}$	$n = 22; r = .666^{**};$ $Z_1 = .802$
$r_{\text{ES1.1 ES1.2}}$	$n = 43; r = .680^{**};$ $Z_2 = .829$	$r_{\text{ES2.1 ES2.2}}$	$n = 23; r = .476^{*};$ $Z_2 = .517$	$r_{\text{ES3.1 ES3.2}}$	$n = 19; r = .773^{**};$ $Z_2 = 1.033$
z-Wert	-2,813 (H_0 ablehnen)	z-Wert	0,320 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,677 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{\text{EG1.1 ES1.1}}$	$n = 92; r = -.019;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{\text{EG2.1 ES2.1}}$	$n = 54; r = .079;$ $Z_1 = .080$	$r_{\text{EG3.1 ES3.1}}$	$n = 45; r = -.029;$ $Z_1 = -.030$
$r_{\text{EG1.2 ES1.2}}$	$n = 59; r = .370^{*};$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{\text{EG2.2 ES2.2}}$	$n = 31; r = -.020;$ $Z_2 = -.020$	$r_{\text{EG3.2 ES3.2}}$	$n = 23; r = .021;$ $Z_2 = .020$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,422 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,187 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{\text{EG1.1 ES1.2}}$	$n = 44; r = .158;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{\text{EG2.1 ES 2.2}}$	$n = 23; r = -.152;$ $Z_1 = -.151$	$r_{\text{EG3.1 ES3.2}}$	$n = 20; r = -.045;$ $Z_1 = -.045$
$r_{\text{ES1.1EG1.2}}$	$n = 45; r = .337^{*};$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{\text{ES2.1EG2.2}}$	$n = 23; r = .180;$ $Z_2 = .182$	$r_{\text{ES3.1EG3.2}}$	$n = 21; r = -.135;$ $Z_2 = -.136$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,051 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,268 (H_0 annehmen)

Tab. 5.4.1-10: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Emotionale Stabilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit (VES) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	entfällt	VES Gruppe 1

Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	VES Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	entfällt	VES Gruppe 3

Tab. 5.4.1-11: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit (VES) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1\ EG1.2}$	$n = 46; r = .211;$ $Z_1 = .213$	$r_{EG2.1\ EG2.2}$	$n = 23; r = .552^{**};$ $Z_1 = .618$	$r_{EG3.1\ EG3.2}$	$n = 22; r = .666^{**};$ $Z_1 = .802$
$r_{VES1.1\ VES1.2}$	$n = 43; r = .660^{**};$ $Z_2 = .793$	$r_{VES2.1\ VES2.2}$	$n = 23; r = .795^{**};$ $Z_2 = 1.085$	$r_{VES3.1\ VES3.2}$	$n = 21; r = .522^{**};$ $Z_2 = .576$
z-Wert	-2,648 (H_0 ablehnen)	z-Wert	-1,478 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,685 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1\ VES1.1}$	$n = 91; r = .139;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1\ VES2.1}$	$n = 54; r = .058;$ $Z_1 = .060$	$r_{EG3.1\ VES3.1}$	$n = 46; r = .210;$ $Z_1 = .213$
$r_{EG1.2\ VES1.2}$	$n = 58; r = -.033;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.2\ VES2.2}$	$n = 31; r = .082;$ $Z_2 = -.080$	$r_{EG3.2\ VES3.2}$	$n = 24; r = .272;$ $Z_2 = .277$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,591 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,240 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1\ VES1.2}$	$n = 44; r = .295;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1\ VES2.2}$	$n = 23; r = .208;$ $Z_1 = .213$	$r_{EG3.1\ VES3.2}$	$n = 21; r = .184;$ $Z_1 = .187$
$r_{VES1.1\ EG1.2}$	$n = 45; r = .169;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{VES2.1\ EG2.2}$	$n = 23; r = .078;$ $Z_2 = .080$	$r_{VES3.1\ EG3.2}$	$n = 22; r = -.041;$ $Z_2 = -.040$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,421 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,688 (H_0 annehmen)

Tab. 5.4.1-12: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Soziale Kompetenz (SK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	entfällt	ES Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	ES Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	entfällt	ES Gruppe 3

Tab. 5.4.1-13: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Soziale Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Soziale Kompetenz (SK) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1\ EG1.2}$	$n = 46; r = .211;$ $Z_1 = .213$	$r_{EG2.1\ EG2.2}$	$n = 23; r = .552^{**};$ $Z_1 = .618$	$r_{EG3.1\ EG3.2}$	$n = 22; r = .666^{**};$ $Z_1 = .802$
$r_{SK1.1\ SK1.2}$	$n = 43; r = .462^{**};$ $Z_2 = .497$	$r_{SK2.1\ SK2.2}$	$n = 23; r = .477^{*};$ $Z_2 = .517$	$r_{SK3.1\ SK3.2}$	$n = 21; r = -.373;$ $Z_2 = -.394$
z-Wert	-1,297 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,320 (H_0 annehmen)	z-Wert	3,624 (H_0 ablehnen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1\ SK1.1}$	$n = 91; r = .000;$ $Z_1 = .000$	$r_{EG2.1\ SK2.1}$	$n = 54; r = .345;$ $Z_1 = .360$	$r_{EG3.1\ SK3.1}$	$n = 46; r = .022;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{EG1.2\ SK1.2}$	$n = 59; r = .173;$ $Z_2 = .177$	$r_{EG2.2\ SK2.2}$	$n = 31; r = .062;$ $Z_2 = .060$	$r_{EG3.2\ SK3.2}$	$n = 24; r = .145;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	1,041 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,266 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					

$r_{EG1.1 SK 1.2}$	$n = 44; r = .357^*;$ $Z_1 = .371$	$r_{EG2.1 SK 2.2}$	$n = 23; r = .025;$ $Z_1 = .025$	$r_{EG3.1 SK 3.2}$	$n = 21; r = .052;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{SK 1.1EG1.2}$	$n = 45; r = .048;$ $Z_2 = .050$	$r_{SK 2.1EG2.2}$	$n = 23; r = .131;$ $Z_2 = .131$	$r_{SK 3.1EG3.2}$	$n = 22; r = -.406;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	1,466 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,335 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.4.1-14: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Soziale Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Lernbereitschaft (LB) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	LB Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	LB Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	LB Gruppe 3

Tab. 5.4.1-15: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Lernbereitschaft in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Lernbereitschaft (LB) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1 EG1.2}$	$n = 3; r = .866;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 EG2.2}$	$n = 25; r = .805^{**};$ $Z_1 = 1.113$	$r_{EG3.1 EG3.2}$	$n = 3; r = .756;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LB1.1 LB1.2}$	$n = 3; r = -.756;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LB2.1 LB2.2}$	$n = 24; r = .500^*;$ $Z_2 = .549$	$r_{LB3.1 LB3.2}$	$n = 3; r = .000;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,849 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1 LB1.1}$	$n = 16; r = .177;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 LB2.1}$	$n = 52; r = .232;$ $Z_1 = .234$	$r_{EG3.1 LB3.1}$	$n = 20; r = -.125;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{EG1.2 LB1.2}$	$n = 6; r = -.822^*;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.2 LB2.2}$	$n = 34; r = -.220;$ $Z_2 = -.224$	$r_{EG3.2 LB3.2}$	$n = 4; r = 1.000^{**};$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,996 (H_1 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1 LB 1.2}$	$n = 3; r = -.655;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 LB 2.2}$	$n = 24; r = .081;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG3.1 LB 3.2}$	$n = 3; r = .756;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{LB 1.1EG1.2}$	$n = 3; r = .500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LB 2.1EG2.2}$	$n = 25; r = -.127;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{LB 3.1EG3.2}$	$n = 3; r = .000;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	entfällt	z-Wert	entfällt

Tab. 5.4.1-16: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Lernbereitschaft in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Flexibilität (F) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	F Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	F Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	F Gruppe 3

Tab. 5.4.1-17: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Flexibilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Flexibilität (F) Profit-Bereich		
---	--	--

Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1 EG1.2}$	n = 3; r = .866; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 EG2.2}$	n = 25; r = .805** ; Z ₁ = 1.113	$r_{EG3.1 EG3.2}$	n = 3; r = .756; Z ₁ = entfällt
$r_{F1.1 F1.2}$	n = 3; r = .866; Z ₂ = entfällt	$r_{F2.1 F2.2}$	n = 23; r = .483*; Z ₂ = .523	$r_{F3.1 F3.2}$	n = 3; r = -.655; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,910 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1 F1.1}$	n = 16; r = .428; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 F2.1}$	n = 53; r = .032; Z ₁ = .030	$r_{EG3.1 F3.1}$	n = 20; r = .232; Z ₁ = entfällt
$r_{EG1.2 F1.2}$	n = 6; r = .939**; Z ₂ = entfällt	$r_{EG2.2 F2.2}$	n = 34; r = .137; Z ₂ = .141	$r_{EG3.2 F3.2}$	n = 4; r = .225; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,486 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1 F1.2}$	n = 3; r = .982; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 F2.2}$	n = 24; r = -.121; Z ₁ = -.121	$r_{EG3.1 F3.2}$	n = 3; r = .189; Z ₁ = entfällt
$r_{F1.1 EG1.2}$	n = 3; r = .655; Z ₂ = entfällt	$r_{F2.1 EG2.2}$	n = 24; r = -.125; Z ₂ = -.126	$r_{F3.1 EG3.2}$	n = 3; r = .982; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,016 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.4.1-18: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Flexibilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & interkulturelle Kompetenz (IK) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	IK Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	IK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	IK Gruppe 3

Tab. 5.4.1-19: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & interkulturelle Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & interkulturelle Kompetenz (IK) Profit-Bereich			
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten			
$r_{EG1.1 EG1.2}$	n = 3; r = .866; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 EG2.2}$	n = 25; r = .805** ; Z ₁ = 1.113
$r_{EG3.1 EG3.2}$	n = 3; r = .756; Z ₁ = entfällt	$r_{IK1.1 IK1.2}$	n = 3; r = .916; Z ₂ = entfällt
$r_{IK2.1 IK2.2}$	n = 25; r = .627**; Z ₂ = .741	$r_{IK3.1 IK3.2}$	n = 3; r = .893; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,234 (H ₀ annehmen)
Synchrone Korrelationen			
$r_{EG1.1 IK1.1}$	n = 16; r = .296; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 F2.1}$	n = 54; r = .217; Z ₁ = .224
$r_{EG3.1 IK3.1}$	n = 21; r = .436*; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.2 IK2.2}$	n = 35; r = -.039; Z ₂ = -.040
$r_{EG3.2 IK3.2}$	n = 4; r = .322; Z ₂ = entfällt	z-Wert	1,171 (H ₀ annehmen)
z-Wert	entfällt	z-Wert entfällt	
Kreuzkorrelationen			
$r_{EG1.1 IK1.2}$	n = 3; r = .994; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 IK2.2}$	n = 25; r = -.098; Z ₁ = .100
$r_{EG3.1 IK3.2}$	n = 3; r = -.317; Z ₁ = entfällt	$r_{IK1.1 EG1.2}$	n = 3; r = .500; Z ₂ = entfällt
$r_{IK2.1 EG2.2}$	n = 25; r = -.072; Z ₂ = -.070	$r_{IK3.1 EG3.2}$	n = 3; r = .756; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,564 (H ₀ annehmen)
z-Wert entfällt		z-Wert entfällt	

Tab. 5.4.1-20: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & interkultureller Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen (SUG) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	SUG Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	SUG Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	SUG Gruppe 3

Tab. 5.4.1-21: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Sicherheit im Umgang mit dem Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen (SUG) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1 EG1.2}$	n = 3; r = .866; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 EG2.2}$	n = 25; r = .805** ; Z ₁ = 1.113	$r_{EG3.1 EG3.2}$	n = 3; r = .756; Z ₁ = entfällt
$r_{SUG1.1 SUG1.2}$	n = 3; r = .803; Z ₂ = entfällt	$r_{SUG2.1 SUG2.2}$	n = 25; r = .614**; Z ₂ = .709	$r_{SUG3.1 SUG3.2}$	n = 3; r = .993; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,340 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1 SUG1.1}$	n = 16; r = .211; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 SUG2.1}$	n = 54 ; r = .259; Z ₁ = .266	$r_{EG3.1 SUG3.1}$	n = 20; r = .124; Z ₁ = entfällt
$r_{EG1.2 SUG1.2}$	n = 6; r = .328; Z ₂ = entfällt	$r_{EG2.2 SUG2.2}$	n = 35; r = .462**; Z ₂ = .497	$r_{EG3.2 SUG3.2}$	n = 4; r = .000; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,024 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1 SUG1.2}$	n = 3; r = .993; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 SUG2.2}$	n = 25; r = .229; Z ₁ = .234	$r_{EG3.1 SUG3.2}$	n = 3; r = -.564; Z ₁ = entfällt
$r_{SUG1.1 EG1.2}$	n = 3; r = 1.000**; Z ₂ = entfällt	$r_{SUG2.1 EG2.2}$	n = 25; r = .012; Z ₂ = .010	$r_{SUG3.1 EG3.2}$	n = 3; r = .000; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,743 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.4.1-22: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Sicherheit im Umgang mit den Gastlandangehörigen in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Emotionale Stabilität (ES) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	ES Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	ES Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	ES Gruppe 3

Tab. 5.4.1-23: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Emotionale Stabilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Emotionale Stabilität (ES) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1 EG1.2}$	n = 3; r = .866; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 EG2.2}$	n = 25; r = .805** ; Z ₁ = 1.113	$r_{EG3.1 EG3.2}$	n = 3; r = .756; Z ₁ = entfällt
$r_{ES1.1 ES1.2}$	n = 3; r = .982; Z ₂ = entfällt	$r_{ES2.1 ES2.2}$	n = 23; r = .707**; Z ₂ = .887	$r_{ES3.1 ES3.2}$	n = 3; r = -.866; Z ₂ = entfällt
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,731 (H ₀ annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1 ES1.1}$	n = 15; r = .382; Z ₁ = entfällt	$r_{EG2.1 ES2.1}$	n = 52; r = .033; Z ₁ = .030	$r_{EG3.1 ES3.1}$	n = 20; r = .162; Z ₁ = entfällt

$r_{EG1.2 ES1.2}$	$n = 6; r = .877^*;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.2 ES2.2}$	$n = 34; r = .311;$ $Z_2 = .321$	$r_{EG3.2 ES3.2}$	$n = 4; r = .577;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,268 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1 ES1.2}$	$n = 3; r = .866;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 ES 2.2}$	$n = 24; r = .323;$ $Z_1 = .332$	$r_{EG3.1 ES3.2}$	$n = 3; r = .756;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{ES1.1EG1.2}$	$n = 3; r = .982;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{ES2.1EG2.2}$	$n = 24; r = -.006;$ $Z_2 = -.010$	$r_{ES3.1EG3.2}$	$n = 3; r = -.866;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,108 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.4.1-24: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Emotionale Stabilität in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit (VES) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	VES Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	VES Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	VES Gruppe 3

Tab. 5.4.1-25: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit (VES) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1 EG1.2}$	$n = 3; r = .866;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 EG2.2}$	$n = 25; r = .805^{**};$ $Z_1 = 1.113$	$r_{EG3.1 EG3.2}$	$n = 3; r = .756;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{VES1.1 VES1.2}$	$n = 3; r = -.500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{VES2.1 VES2.2}$	$n = 24; r = .673^{**};$ $Z_2 = .811$	$r_{VES3.1 VES3.2}$	$n = 3; r = .945;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,990 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1 VES1.1}$	$n = 15; r = .175;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 VES2.1}$	$n = 52; r = .232;$ $Z_1 = .234$	$r_{EG3.1 VES3.1}$	$n = 20; r = .298;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{EG1.2 VES1.2}$	$n = 6; r = .853^*;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.2 VES2.2}$	$n = 34; r = .155;$ $Z_2 = .156$	$r_{EG3.2 VES3.2}$	$n = 4; r = .775;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,340 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1 VES1.2}$	$n = 3; r = .866;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1V ES 2.2}$	$n = 24; r = .387;$ $Z_1 = .412$	$r_{EG3.1 VES3.2}$	$n = 3; r = .143;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{VES1.1EG1.2}$	$n = 3; r = -.500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{VES2.1EG2.2}$	$n = 25; r = .021;$ $Z_2 = .020$	$r_{VES3.1EG3.2}$	$n = 3; r = .500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,285 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.4.1-26: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Verhaltens- und Entscheidungssicherheit in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Soziale Kompetenz (SK) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	ES Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	ES Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	ES Gruppe 3

Tab. 5.4.1-27: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Soziale Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Soziale Kompetenz (SK) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1 EG1.2}$	$n = 3; r = .866;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 EG2.2}$	$n = 25; r = .805^{**};$ $Z_1 = 1.113$	$r_{EG3.1 EG3.2}$	$n = 3; r = .756;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{SK1.1 SK1.2}$	$n = 3; r = .500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{SK 2.1 SK 2.2}$	$n = 24; r = .609^{**};$ $Z_2 = .709$	$r_{SK 3.1 SK 3.2}$	$n = 3; r = .866;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	1,324 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1 SK 1.1}$	$n = 15; r = -.043;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 SK 2.1}$	$n = 53; r = .194;$ $Z_1 = .192$	$r_{EG3.1 SK 3.1}$	$n = 20; r = .023;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{EG1.2 SK 1.2}$	$n = 6; r = .686;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.2 SK 2.2}$	$n = 34; r = .168;$ $Z_2 = .172$	$r_{EG3.2 SK 3.2}$	$n = 4; r = 1.000^{**};$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,087 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1 SK 1.2}$	$n = 3; r = .866;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 SK 2.2}$	$n = 24; r = .035;$ $Z_1 = .035$	$r_{EG3.1 SK 3.2}$	$n = 3; r = .756;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{SK 1.1 EG1.2}$	$n = 3; r = .500;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{SK 2.1 EG2.2}$	$n = 25; r = .052;$ $Z_2 = .050$	$r_{SK 3.1 EG3.2}$	$n = 3; r = .866;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,049 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.4.1-28: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Soziale Kompetenz in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Haben Expatriates, die die Landessprache sprechen, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die die Landessprache nicht sprechen?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,000)	- (Sig. 0,321)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 44; M_{\text{Sprache}} = 3,47; SD_{\text{Sprache}} = 0,435$ $n_{\text{keine Sprache}} = 51; M_{\text{keine Sprache}} = 3,03; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,517$	$n_{\text{Sprache}} = 6; M_{\text{Sprache}} = 3,33; SD_{\text{Sprache}} = 0,365$ $n_{\text{keine Sprache}} = 10; M_{\text{keine Sprache}} = 3,23; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,466$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,460)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 19; M_{\text{Sprache}} = 2,98; SD_{\text{Sprache}} = 0,623$ $n_{\text{keine Sprache}} = 28; M_{\text{keine Sprache}} = 2,96; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,562$	$n_{\text{Sprache}} = 1; M_{\text{Sprache}} = 4,00$ $n_{\text{keine Sprache}} = 0$ $n_{\text{keine Sprache}} = 2; M_{\text{keine Sprache}} = 3,33; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,000$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,312)	- (Sig. 0,109)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 40; M_{\text{Sprache}} = 3,08; SD_{\text{Sprache}} = 0,527$ $n_{\text{keine Sprache}} = 14; M_{\text{keine Sprache}} = 3,00; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,506$	$n_{\text{Sprache}} = 36; M_{\text{Sprache}} = 3,25; SD_{\text{Sprache}} = 0,481$ $n_{\text{keine Sprache}} = 18; M_{\text{keine Sprache}} = 3,02; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,481$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,289)	- (Sig. 0,498)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 17; M_{\text{Sprache}} = 2,94; SD_{\text{Sprache}} = 0,530$ $n_{\text{keine Sprache}} = 6; M_{\text{keine Sprache}} = 3,08; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,514$	$n_{\text{Sprache}} = 19; M_{\text{Sprache}} = 3,14; SD_{\text{Sprache}} = 0,632$ $n_{\text{keine Sprache}} = 6; M_{\text{keine Sprache}} = 3,14; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,542$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,479)	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 34; M_{\text{Sprache}} = 3,01; SD_{\text{Sprache}} = 0,611$ $n_{\text{keine Sprache}} = 14; M_{\text{keine Sprache}} = 3,00; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,555$	$n_{\text{Sprache}} = 21; M_{\text{Sprache}} = 3,51; SD_{\text{Sprache}} = 0,501$ $n_{\text{keine Sprache}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,103)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 19; M_{\text{Sprache}} = 3,02; SD_{\text{Sprache}} = 0,603$ $n_{\text{keine Sprache}} = 3; M_{\text{keine Sprache}} = 2,78; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,192$	$n_{\text{Sprache}} = 3; M_{\text{Sprache}} = 3,22; SD_{\text{Sprache}} = 0,192$ $n_{\text{keine Sprache}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,011)	✓ (Sig. 0,046)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprache}} = 118; M_{\text{Sprache}} = 3,17; SD_{\text{Sprache}} = 0,528$ $n_{\text{keine Sprache}} = 80; M_{\text{keine Sprache}} = 3,00; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,465$	$n_{\text{Sprache}} = 63; M_{\text{Sprache}} = 3,34; SD_{\text{Sprache}} = 0,492$ $n_{\text{keine Sprache}} = 28; M_{\text{keine Sprache}} = 3,10; SD_{\text{keine Sprache}} = 0,628$

Tab. 5.4.1-29: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, die die Landessprache sprechen vs. Expatriates, die die Landessprache nicht sprechen

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die mehr Auslandsaufenthalte erlebt haben, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die weniger Auslandsaufenthalte erlebt haben (noch nie vs. einmal vs. mehr als einmal)?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,375)	- (Sig. 0,341)
	n, M, SD	$n_{\text{noch nie}} = 19; M_{\text{noch nie}} = 3,15; SD_{\text{noch nie}} = 0,518$ $n_{\text{einmal}} = 21; M_{\text{einmal}} = 3,25; SD_{\text{einmal}} = 0,499$ $n_{\text{mehr als einmal}} = 55; M_{\text{mehr als einmal}} = 3,25; SD_{\text{mehr mal einmal}} = 0,545$	$n_{\text{noch nie}} = 10; M_{\text{noch nie}} = 3,20; SD_{\text{noch nie}} = 0,414$ $n_{\text{einmal}} = 3; M_{\text{einmal}} = 3,44; SD_{\text{einmal}} = 0,694$ $n_{\text{mehr als einmal}} = 3; M_{\text{mehr als einmal}} = 3,33; SD_{\text{mehr mal einmal}} = 0,000$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,383)	- (Sig. 0,249)
	n, M, SD	$n_{\text{noch nie}} = 12; M_{\text{noch nie}} = 3,11; SD_{\text{noch nie}} = 0,609$ $n_{\text{einmal}} = 6; M_{\text{einmal}} = 3,17; SD_{\text{einmal}} = 0,459$ $n_{\text{mehr als einmal}} = 36; M_{\text{mehr als einmal}} = 3,02; SD_{\text{mehr mal einmal}} = 0,506$	$n_{\text{noch nie}} = 13; M_{\text{noch nie}} = 3,33; SD_{\text{noch nie}} = 0,544$ $n_{\text{einmal}} = 13; M_{\text{einmal}} = 3,15; SD_{\text{einmal}} = 0,422$ $n_{\text{mehr als einmal}} = 28; M_{\text{mehr als einmal}} = 3,11; SD_{\text{mehr mal einmal}} = 0,635$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,432)	- (Sig. 0,311)
	n, M, SD	$n_{\text{noch nie}} = 2; M_{\text{noch nie}} = 2,83; SD_{\text{noch nie}} = 0,236$ $n_{\text{einmal}} = 9; M_{\text{einmal}} = 3,07; SD_{\text{einmal}} = 0,521$ $n_{\text{mehr als einmal}} = 36; M_{\text{mehr als einmal}} = 2,99; SD_{\text{mehr mal einmal}} = 0,630$	$n_{\text{noch nie}} = 3; M_{\text{noch nie}} = 3,78; SD_{\text{noch nie}} = 0,192$ $n_{\text{einmal}} = 6; M_{\text{einmal}} = 3,44; SD_{\text{einmal}} = 0,689$ $n_{\text{mehr als einmal}} = 12; M_{\text{mehr als einmal}} = 3,47; SD_{\text{mehr mal einmal}} = 0,460$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,256)	- (Sig. 0,307)
	n, M, SD	$n_{\text{noch nie}} = 33; M_{\text{noch nie}} = 3,09; SD_{\text{noch nie}} = 0,490$ $n_{\text{einmal}} = 36; M_{\text{einmal}} = 3,19; SD_{\text{einmal}} = 0,456$ $n_{\text{mehr als einmal}} = 128; M_{\text{mehr als einmal}} = 3,08; SD_{\text{mehr mal einmal}} = 0,530$	$n_{\text{noch nie}} = 26; M_{\text{noch nie}} = 3,35; SD_{\text{noch nie}} = 0,472$ $n_{\text{einmal}} = 22; M_{\text{einmal}} = 3,25; SD_{\text{einmal}} = 0,563$ $n_{\text{mehr als einmal}} = 43; M_{\text{mehr als einmal}} = 3,22; SD_{\text{mehr mal einmal}} = 0,581$

Tab. 5.4.1-30: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, die noch keinen vs. einen vs. mehr als einen Auslandsaufenthalt erlebt haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die schon mit Angehörigen anderer Kulturen zusammen gearbeitet haben, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die über weniger entsprechende Erfahrungen verfügen (noch nie vs. einmal vs. mehr als einmal)?		
	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,078)
	n, M, SD	$n_{\text{noch nie}} = 3; M_{\text{noch nie}} = 3,56; SD_{\text{noch nie}} = 0,770$ $n_{\text{einmal}} = 28; M_{\text{einmal}} = 3,11; SD_{\text{einmal}} = 0,543$ $n_{\text{mehr als einmal}} = 44; M_{\text{mehr als einmal}} = 3,32; SD_{\text{mehr mal einmal}} = 0,500$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,182)
	n, M, SD	$n_{\text{noch nie}} = 2; M_{\text{noch nie}} = 2,67; SD_{\text{noch nie}} = 0,000$ $n_{\text{einmal}} = 9; M_{\text{einmal}} = 3,19; SD_{\text{einmal}} = 0,412$ $n_{\text{mehr als einmal}} = 31; M_{\text{mehr als einmal}} = 3,00; SD_{\text{mehr mal einmal}} = 0,522$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,408)
	n, M, SD	$n_{\text{noch nie}} = 0$ $n_{\text{einmal}} = 11; M_{\text{einmal}} = 2,97; SD_{\text{einmal}} = 0,567$ $n_{\text{mehr als einmal}} = 34; M_{\text{mehr als einmal}} = 3,02; SD_{\text{mehr mal einmal}} = 0,625$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,461)
	n, M, SD	$n_{\text{noch nie}} = 5; M_{\text{noch nie}} = 3,13; SD_{\text{noch nie}} = 0,650$ $n_{\text{einmal}} = 48; M_{\text{einmal}} = 3,07; SD_{\text{einmal}} = 0,499$ $n_{\text{mehr als einmal}} = 110; M_{\text{mehr als einmal}} = 3,10; SD_{\text{mehr mal einmal}} = 0,523$

Tab. 5.4.1-31: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, die noch nie vs. einmal vs. mehr als einmal mit Angehörigen anderer Kulturen zusammengearbeitet haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die ihr Studium im Ausland absolviert haben, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die im Inland studiert haben?		
	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,091)
	n, M, SD	$n_{\text{Inland}} = 56; M_{\text{Inland}} = 3,29; SD_{\text{Inland}} = 0,515$ $n_{\text{Ausland}} = 8; M_{\text{Ausland}} = 3,04; SD_{\text{Ausland}} = 0,452$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,057)
		kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Inland}} = 35; M_{\text{Inland}} = 3,00; SD_{\text{Inland}} = 0,504$ $n_{\text{Ausland}} = 6; M_{\text{Ausland}} = 3,39; SD_{\text{Ausland}} = 0,491$	$n_{\text{Inland}} = 45; M_{\text{Inland}} = 3,19; SD_{\text{Inland}} = 0,593$ $n_{\text{Ausland}} = 1; M_{\text{Ausland}} = 3,67$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,217)	✓ (Sig. 0,001)
	n, M, SD	$n_{\text{Inland}} = 37; M_{\text{Inland}} = 2,94; SD_{\text{Inland}} = 0,582$ $n_{\text{Ausland}} = 5; M_{\text{Ausland}} = 3,27; SD_{\text{Ausland}} = 0,830$	$n_{\text{Inland}} = 14; M_{\text{Inland}} = 3,36; SD_{\text{Inland}} = 0,531$ $n_{\text{Ausland}} = 2; M_{\text{Ausland}} = 4,00; SD_{\text{Ausland}} = 0,000$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,201)	✓ (Sig. 0,019)
	n, M, SD	$n_{\text{Inland}} = 129; M_{\text{Inland}} = 3,07; SD_{\text{Inland}} = 0,501$ $n_{\text{Ausland}} = 19; M_{\text{Ausland}} = 3,19; SD_{\text{Ausland}} = 0,564$	$n_{\text{Inland}} = 71; M_{\text{Inland}} = 3,22; SD_{\text{Inland}} = 0,557$ $n_{\text{Ausland}} = 4; M_{\text{Ausland}} = 3,79; SD_{\text{Ausland}} = 0,315$

Tab. 5.4.1-32: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, die im Inland vs. Expatriates, die im Ausland studiert haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

5.4.2 Vorbereitung und Betreuung

Haben Expatriates, die an einem Sprachkurs teilgenommen haben, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die nicht an einem Sprachkurs teilgenommen haben?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,019)	- (Sig. 0,247)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 74; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,18; SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,533$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 21; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,43; SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,458$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 14; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,29; SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,445$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 2; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,17; SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,236$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,398)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 38; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,98; SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,590$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 9; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,93; SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,572$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 3; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,56; SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,385$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,026)	- (Sig. 0,113)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 36; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,96; SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,513$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 18; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,25; SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,486$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 37; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,12; SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,594$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 17; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,29; SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,498$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,102)	- (Sig. 0,068)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 13; M_{\text{Sprachkurs}} = 2,85; SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,376$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 10; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,15; SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,486$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 16; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,03; SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,639$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 9; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,33; SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,500$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,402)	- (Sig. 0,331)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 38; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,02; SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,605$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 10; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,97; SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,554$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 14; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,55; SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,500$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 7; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,43; SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,535$

Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,178)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 15; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,04;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,665$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 7; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 2,86;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,262$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 0$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 3; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,22;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,192$
Gesamt	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,043)	- (Sig. 0,249)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs}} = 149; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,07;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,519$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 49; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,21;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,467$	$n_{\text{Sprachkurs}} = 65; M_{\text{Sprachkurs}} = 3,24;$ $SD_{\text{Sprachkurs}} = 0,574$ $n_{\text{kein Sprachkurs}} = 26; M_{\text{kein Sprachkurs}} = 3,32;$ $SD_{\text{kein Sprachkurs}} = 0,471$

Tab. 5.4.2-1: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, die einen Sprachkurs absolviert haben vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, die keinen Sprachkurs gemacht haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die keinen Sprachkurs gemacht haben, diesen aber vermisst haben, eine negativere Einstellung zum Gastland als Expatriates, denen der Sprachkurs nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 20; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,40; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,450$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,17; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,236$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 9; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,93; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,572$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 17; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,23; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,489$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 16; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,31; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,509$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1;$ $M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 3,00$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 10; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,15; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,640$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 8; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,38; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,518$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1;$ $M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 3,00$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 8; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,13; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,469$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 6; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,39; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,574$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 5; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,93; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,279$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,17; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,236$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 45; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,21; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,442$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 24; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,33; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,485$ $n_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 1; M_{\text{Sprachkurs überflüssig}} = 3,00$
--	----------	--	--

Tab. 5.4.2-2: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, denen ein Sprachkurs gefehlt hat vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, denen der Sprachkurs nicht gefehlt hat
 - = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
 ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die an einem Sprachkurs teilgenommen haben und den Sprachkurs als hilfreich bezeichnen, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die nicht an einem Sprachkurs teilgenommen haben und ihn außerdem vermisst haben?

		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,008)	- (Sig. 0,247)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 39; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,06; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,547$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 20; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,40; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,450$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 13; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,33; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,425$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,17; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,236$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,452)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 19; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 2,89; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,746$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 9; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,93; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,572$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 2; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,67; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,471$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,034)	- (Sig. 0,113)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 31; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 2,94; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,545$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 17; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,23; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,489$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 32; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,11; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,553$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 16; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,31; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,509$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,145)	- (Sig. 0,068)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 10; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 2,90; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,387$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 10; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,15; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,640$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 15; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 2,99; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,638$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 8; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,38; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,518$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,316)	- (Sig. 0,331)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 35; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,03; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,628$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 8; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,13; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,469$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 13; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,51; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,502$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 6; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,39; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,574$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,304)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 15; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,04; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,665$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 5; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2,93; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,279$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 2; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,17; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,236$
Gesamt	Ergebnis	✓ (!) (Sig. 0,013)	- (Sig. 0,249)
	n, M, SD	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 106; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,02; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,542$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 45; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,21; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,442$	$n_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 58; M_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 3,24; SD_{\text{Sprachkurs hilfreich}} = 0,548$ $n_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 24; M_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 3,33; SD_{\text{Sprachkurs vermisst}} = 0,485$

Tab. 5.4.2-3: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, die ihren Sprachkurs als hilfreich bezeichnen vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, die einen Sprachkurs vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die an einem interkulturellen Training teilgenommen haben, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die nicht an einem interkulturellen Training teilgenommen haben?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,318)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training} = 84; M _{Training} = 3,22; SD _{Training} = 0,512 n _{kein Training} = 11; M _{kein Training} = 3,32; SD _{kein Training} = 0,643	n _{Training} = 16; M _{Training} = 3,27; SD _{Training} = 0,421 n _{kein Training} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,459)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training} = 42; M _{Training} = 2,98; SD _{Training} = 0,553 n _{kein Training} = 5; M _{kein Training} = 2,93; SD _{kein Training} = 0,863	n _{Training} = 3; M _{Training} = 3,56; SD _{Training} = 0,385 n _{kein Training} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,147)	✓ (!) (Sig. 0,000)
	n, M, SD	n _{Training} = 39; M _{Training} = 3,02; SD _{Training} = 0,550 n _{kein Training} = 15; M _{kein Training} = 3,17; SD _{kein Training} = 0,423	n _{Training} = 51; M _{Training} = 3,14; SD _{Training} = 0,571 n _{kein Training} = 3; M _{kein Training} = 3,67; SD _{kein Training} = 0,000
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,365)	- (Sig. 0,130)
	n, M, SD	n _{Training} = 18; M _{Training} = 2,95; SD _{Training} = 0,498 n _{kein Training} = 5; M _{kein Training} = 3,07; SD _{kein Training} = 0,641	n _{Training} = 22; M _{Training} = 3,10; SD _{Training} = 0,619 n _{kein Training} = 3; M _{kein Training} = 3,44; SD _{kein Training} = 0,385
Gruppe 3.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,046)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training} = 42; M _{Training} = 3,06; SD _{Training} = 0,581 n _{kein Training} = 6; M _{kein Training} = 2,61; SD _{kein Training} = 0,534	n _{Training} = 21; M _{Training} = 3,51; SD _{Training} = 0,501 n _{kein Training} = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,212)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training} = 18; M _{Training} = 3,02; SD _{Training} = 0,610 n _{kein Training} = 4; M _{kein Training} = 2,83; SD _{kein Training} = 0,333	n _{Training} = 3; M _{Training} = 3,22; SD _{Training} = 0,192 n _{kein Training} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,399)	✓ (!) (Sig. 0,045)
	n, M, SD	n _{Training} = 166; M _{Training} = 3,10; SD _{Training} = 0,503 n _{kein Training} = 32; M _{kein Training} = 3,12; SD _{kein Training} = 0,549	n _{Training} = 88; M _{Training} = 3,25; SD _{Training} = 0,551 n _{kein Training} = 3; M _{kein Training} = 3,56; SD _{kein Training} = 0,192

Tab. 5.4.2-4: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, die ein interkulturelles Training absolviert haben vs. Einstellung vom Gastland von Expatriates, die kein interkulturelles Training gemacht haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die nicht an einem interkulturelles Training teilgenommen haben, dieses aber vermisst haben, eine negativere Einstellung zum Gastland als Expatriates, denen das interkulturelle Training nicht gefehlt hat?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,389)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training vermisst} = 9; M _{Training vermisst} = 3,35; SD _{Training vermisst} = 0,669 n _{Training überflüssig} = 2; M _{Training überflüssig} = 3,17; SD _{Training überflüssig} = 0,707	n _{Training vermisst} = 0 n _{Training überflüssig} = 0
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training vermisst} = 4; M _{Training vermisst} = 2,92; SD _{Training vermisst} = 0,995 n _{Training überflüssig} = 1; M _{Training überflüssig} = 3,00	n _{Training vermisst} = 0 n _{Training überflüssig} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training vermisst} = 13; M _{Training vermisst} = 3,17; SD _{Training vermisst} = 0,408 n _{Training überflüssig} = 1; M _{Training überflüssig} = 3,67	n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 3,67; SD _{Training vermisst} = 0,000 n _{Training überflüssig} = 0
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training vermisst} = 4; M _{Training vermisst} = 3,08; SD _{Training vermisst} = 0,739 n _{Training überflüssig} = 0	n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 3,44; SD _{Training vermisst} = 0,385 n _{Training überflüssig} = 0
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training vermisst} = 6; M _{Training vermisst} = 2,78; SD _{Training vermisst} = 0,689 n _{Training überflüssig} = 0	n _{Training vermisst} = 0 n _{Training überflüssig} = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 2,67; SD _{Training vermisst} = 0,000 n _{Training überflüssig} = 0	n _{Training vermisst} = 0 n _{Training überflüssig} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,229)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training vermisst} = 28; M _{Training vermisst} = 3,13; SD _{Training vermisst} = 0,573 n _{Training überflüssig} = 3; M _{Training überflüssig} = 3,39; SD _{Training überflüssig} = 0,481	n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 3,56; SD _{Training vermisst} = 0,192 n _{Training überflüssig} = 0

Tab. 5.4.2-5: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, denen ein interkulturelles Training gefehlt hat vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, denen das Training nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die an einem interkulturellen Training teilgenommen haben und es als hilfreich bezeichnen, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die nicht an einem interkulturellen Training teilgenommen haben und es außerdem vermisst haben?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,256)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 67; M _{Training hilfreich} = 3,19; SD _{Training hilfreich} = 0,498 n _{Training vermisst} = 9; M _{Training vermisst} = 3,35; SD _{Training vermisst} = 0,669	n _{Training hilfreich} = 11; M _{Training hilfreich} = 3,27; SD _{Training hilfreich} = 0,410 n _{Training vermisst} = 0

Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,394)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 36; M _{Training hilfreich} = 3,06; SD _{Training hilfreich} = 0,496 n _{Training vermisst} = 4; M _{Training vermisst} = 2,92; SD _{Training vermisst} = 0,995	n _{Training hilfreich} = 2; M _{Training hilfreich} = 3,67; SD _{Training hilfreich} = 0,471 n _{Training vermisst} = 0
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,146)	✓ (!) (Sig. 0,000)
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 34; M _{Training hilfreich} = 3,01; SD _{Training hilfreich} = 0,540 n _{Training vermisst} = 13; M _{Training vermisst} = 3,17; SD _{Training vermisst} = 0,408	n _{Training hilfreich} = 45; M _{Training hilfreich} = 3,16; SD _{Training hilfreich} = 0,571 n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 3,67; SD _{Training vermisst} = 0,000
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,381)	- (Sig. 0,112)
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 15; M _{Training hilfreich} = 2,96; SD _{Training hilfreich} = 0,502 n _{Training vermisst} = 4; M _{Training vermisst} = 3,08; SD _{Training vermisst} = 0,739	n _{Training hilfreich} = 18; M _{Training hilfreich} = 3,06; SD _{Training hilfreich} = 0,575 n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 3,44; SD _{Training vermisst} = 0,385
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,183)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 40; M _{Training hilfreich} = 3,07; SD _{Training hilfreich} = 0,576 n _{Training vermisst} = 6; M _{Training vermisst} = 2,78; SD _{Training vermisst} = 0,739	n _{Training hilfreich} = 18; M _{Training hilfreich} = 3,50; SD _{Training hilfreich} = 0,515 n _{Training vermisst} = 0
Gruppe 3.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,013)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 18; M _{Training hilfreich} = 3,02; SD _{Training hilfreich} = 0,610 n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 2,67; SD _{Training vermisst} = 0,000	n _{Training hilfreich} = 3; M _{Training hilfreich} = 3,22; SD _{Training hilfreich} = 0,192 n _{Training vermisst} = 0
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,383)	✓ (!) (Sig. 0,044)
	n, M, SD	n _{Training hilfreich} = 142; M _{Training hilfreich} = 3,10; SD _{Training hilfreich} = 0,492 n _{Training vermisst} = 28; M _{Training vermisst} = 3,13; SD _{Training vermisst} = 0,573	n _{Training hilfreich} = 74; M _{Training hilfreich} = 3,26; SD _{Training hilfreich} = 0,550 n _{Training vermisst} = 3; M _{Training vermisst} = 3,56; SD _{Training vermisst} = 0,192

Tab. 5.4.2-6: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Einstellung zum Gastland von Expatriates, die ihr interkulturelles Training hilfreich bewerteten vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, die ein interkulturelles Training vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die an einem Look&See Trip teilgenommen haben, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die keinen Look&See Trip hatten?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,044)	- (Sig. 0,307)
	n, M, SD	n _{Look&See} = 22; M _{Look&See} = 3,06; SD _{Look&See} = 0,521 n _{kein Look&See} = 73; M _{kein Look&See} = 3,28; SD _{kein Look&See} = 0,520	n _{Look&See} = 14; M _{Look&See} = 3,29; SD _{Look&See} = 0,445 n _{kein Look&See} = 2; M _{kein Look&See} = 3,17; SD _{kein Look&See} = 0,236

Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,061)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 13; M_{\text{Look\&See}} = 3,15;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,422$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 34; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,90;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,622$	$n_{\text{Look\&See}} = 3; M_{\text{Look\&See}} = 3,56;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,385$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,329)	- (Sig. 0,308)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 9; M_{\text{Look\&See}} = 3,13;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,512$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 45; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,04;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,524$	$n_{\text{Look\&See}} = 45; M_{\text{Look\&See}} = 3,16;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,576$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 9; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,26;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,547$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	✓ (!) (Sig. 0,045)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 1; M_{\text{Look\&See}} = 2,67$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 22; M_{\text{kein Look\&See}} = 2,99;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,526$	$n_{\text{Look\&See}} = 19; M_{\text{Look\&See}} = 3,04;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,628$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 6; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,44;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,404$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,415)	- (Sig. 0,353)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 14; M_{\text{Look\&See}} = 2,98;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,647$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 34; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,02;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,574$	$n_{\text{Look\&See}} = 17; M_{\text{Look\&See}} = 3,53;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,515$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 4; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,42;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,500$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,174)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 8; M_{\text{Look\&See}} = 2,83;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,535$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 14; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,07;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,587$	$n_{\text{Look\&See}} = 2; M_{\text{Look\&See}} = 3,17;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,236$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 1; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,33$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,223)	- (Sig. 0,388)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See}} = 46; M_{\text{Look\&See}} = 3,05;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,473$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 152; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,12;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,520$	$n_{\text{Look\&See}} = 76; M_{\text{Look\&See}} = 3,26;$ $SD_{\text{Look\&See}} = 0,559$ $n_{\text{kein Look\&See}} = 15; M_{\text{kein Look\&See}} = 3,30;$ $SD_{\text{kein Look\&See}} = 0,485$

Tab. 5.4.2-7: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, die einen Look&See Trip gemacht haben vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, die keinen Look&See Trip gemacht haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die nicht an einem Look&See Trip teilgenommen haben, dies aber vermisst haben, eine negativere Einstellung zum Gastland als Expatriates, denen der Look&See Trip nicht gefehlt hat?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.1	Ergebnis	- (Sig. 0,445)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 23$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,25$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,515$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 27$; $M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,20$; $SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,523$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 1$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,33$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,131)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 11$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,67$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,715$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 11$; $M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,15$; $SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,456$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 0$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,310)	✓ (Sig. 0,026)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 19$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,04$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,467$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 17$; $M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,12$; $SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,600$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 7$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,14$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,573$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,67$; $SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,000$
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,040)	✓ (Sig. 0,040)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 7$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,81$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,634$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 11$; $M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,14$; $SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,531$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 4$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,42$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,319$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,50$; $SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,707$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,482)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 14$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,17$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,663$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 15$; $M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,09$; $SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,479$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 3$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,33$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,577$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,202)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 4$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,00$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,471$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 8$; $M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,08$; $SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,729$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 1$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,33$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,299)	- (Sig. 0,186)
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 56$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,11$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,519$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 59$; $M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,14$; $SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,529$	$n_{\text{Look\&See vermisst}} = 11$; $M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,24$; $SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,524$ $n_{\text{Look\&See überflüssig}} = 2$; $M_{\text{Look\&See überflüssig}} = 3,58$; $SD_{\text{Look\&See überflüssig}} = 0,354$

Tab. 5.4.2-8: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, denen ein Look&See Trip gefehlt hat vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, denen der Look&See Trip nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die an einem Look&See Trip teilgenommen haben und ihn als hilfreich bezeichnen, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die keinen Look&See Trip hatten und ihn außerdem vermisst haben?		
	Non-Profit	Profit
Gruppe 1.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 14; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,93; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,573$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 23; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,25; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,515$
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 8; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,21; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,305$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 11; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,567; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,715$
Gruppe 2.1	Ergebnis	-
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 7; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,31; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,413$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 19; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,04; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,467$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 7; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 2,81; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,634$
Gruppe 3.1	Ergebnis	-
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 10; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,93; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,562$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 14; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,17; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,663$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 5; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 2,60; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,279$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 4; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,00; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,471$
Gesamt	Ergebnis	-
	n, M, SD	$n_{\text{Look\&See hilfreich}} = 32; M_{\text{Look\&See hilfreich}} = 3,04; SD_{\text{Look\&See hilfreich}} = 0,478$ $n_{\text{Look\&See vermisst}} = 56; M_{\text{Look\&See vermisst}} = 3,11; SD_{\text{Look\&See vermisst}} = 0,519$

Tab. 5.4.2-9: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Einstellung zum Gastland von Expatriates, die ihren Look&See Trip als hilfreich bezeichnen vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, die einen Look&See Trip vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,295)	- (Sig. 0,212)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}}=51; M_{\text{Kommunikation}} = 3,03; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,516$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 7; M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,86; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,766$	$n_{\text{Kommunikation}}=3; M_{\text{Kommunikation}} = 3,56; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,385$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 2; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,33; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,000$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,021)	- (Sig. 0,147)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}}=45; M_{\text{Kommunikation}} = 3,05; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,511$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 2; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,42; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,118$	$n_{\text{Kommunikation}}=43; M_{\text{Kommunikation}} = 3,19; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,545$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 8; M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,92; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,661$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,493)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}}=21; M_{\text{Kommunikation}} = 3,04; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,488$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 1; M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,00$	$n_{\text{Kommunikation}}=21; M_{\text{Kommunikation}} = 3,10; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,588$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 3; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,11; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,694$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,386)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}}=37; M_{\text{Kommunikation}} = 2,97; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,546$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation}}=17; M_{\text{Kommunikation}} = 3,53; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,472$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 4; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,42; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,687$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}}=17; M_{\text{Kommunikation}} = 2,86; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,487$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation}}=1; M_{\text{Kommunikation}} = 3,33$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 2; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,17; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,236$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,308)	- (Sig. 0,204)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation}}=133; M_{\text{Kommunikation}} = 3,02; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,500$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 9; M_{\text{keine Kommunikation}} = 2,90; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,684$	$n_{\text{Kommunikation}}=63; M_{\text{Kommunikation}} = 3,29; SD_{\text{Kommunikation}} = 0,545$ $n_{\text{keine Kommunikation}} = 14; M_{\text{keine Kommunikation}} = 3,13; SD_{\text{keine Kommunikation}} = 0,638$

Tab. 5.4.2-10: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die nicht bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden, dies aber vermissten, eine negativere Einstellung zum Gastland als Expatriates, denen die Kommunikation nicht gefehlt hat?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich

	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 5; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,60; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,760$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1; M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,33$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,33; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,000$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,25; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,354$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1; M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,33$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 7; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,90; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,713$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1; M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,00$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 1; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,00$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,00; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,943$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1; M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,33$
Gruppe 3.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,50; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,236$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 4; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,42; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,687$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,17; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,236$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,033)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 9; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,86; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,667$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 2; M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,33; SD_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 0,000$	$n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 13; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,13; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,664$ $n_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 1; M_{\text{Kommunikation überflüssig}} = 3,17$

Tab. 5.4.2-11: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, denen die Kommunikation gefehlt hat vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, denen die Kommunikation nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die bei der Kommunikation mit der entsendenden Organisation unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissen?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,151)	- (Sig. 0,250)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 45; M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,01; SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,525$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 5; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,60; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,760$	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 2; M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,67; SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,471$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,33; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,000$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,326)	- (Sig. 0,158)

	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 41; M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,10; SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,505$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,25; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,354$	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 38; M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,21; SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,556$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 7; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,90; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,713$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	- (Sig. 0,430)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 20; M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,03; SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,496$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 1; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,00$	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 19; M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,15; SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,590$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,00; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,943$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,059)	- (Sig. 0,393)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 28; M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 2,96; SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,547$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,50; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,236$	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 14; M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,52; SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,484$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 4; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,42; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,687$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 14; M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 2,90; SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,356$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0$	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 1; M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,33$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,17; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,238$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,246)	- (Sig. 0,204)
	n, M, SD	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 114; M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,02; SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,497$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 9; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 2,86; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,667$	$n_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 54; M_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 3,30; SD_{\text{Kommunikation hilfreich}} = 0,559$ $n_{\text{Kommunikation vermisst}} = 13; M_{\text{Kommunikation vermisst}} = 3,13; SD_{\text{Kommunikation vermisst}} = 0,664$

Tab. 5.4.2-12: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Einstellung zum Gastland von Expatriates, die ihre Kommunikation mit der entsendenden Organisation als hilfreich bezeichnen vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, die die Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?			
		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,110)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}} = 36; M_{\text{berufliche Unterstützung}} = 3,08; SD_{\text{berufliche Unterstützung}} = 0,525$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 18; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 2,87; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 0,617$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}} = 4; M_{\text{berufliche Unterstützung}} = 3,50; SD_{\text{berufliche Unterstützung}} = 0,333$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 1; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 4,00$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,181)	✓ (Sig. 0,003)

	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=31; M_{\text{berufliche Unterstützung}} = 3,16; SD_{\text{berufliche Unterstützung}} = 0,532$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 10; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 2,95; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 0,619$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=31; M_{\text{berufliche Unterstützung}} = 3,32; SD_{\text{berufliche Unterstützung}} = 0,498$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 13; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 2,72; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 0,621$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,327)	✓ (Sig. 0,016)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=17; M_{\text{berufliche Unterstützung}} = 3,07; SD_{\text{berufliche Unterstützung}} = 0,511$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 2; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 2,67; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 0,943$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=14; M_{\text{berufliche Unterstützung}} = 3,26; SD_{\text{berufliche Unterstützung}} = 0,587$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 6; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 2,75; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 0,361$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,237)	- (Sig. 0,369)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=26; M_{\text{berufliche Unterstützung}} = 2,94; SD_{\text{berufliche Unterstützung}} = 0,596$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 11; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 3,06; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 0,417$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=15; M_{\text{berufliche Unterstützung}} = 3,53; SD_{\text{berufliche Unterstützung}} = 0,501$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 6; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 3,44; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 0,544$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,404)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=10; M_{\text{berufliche Unterstützung}} = 2,83; SD_{\text{berufliche Unterstützung}} = 0,283$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 7; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 2,90; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 0,713$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=1; M_{\text{berufliche Unterstützung}} = 3,33$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 2; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 3,17; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 0,236$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,096)	✓ (Sig. 0,010)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=93; M_{\text{berufliche Unterstützung}} = 3,07; SD_{\text{berufliche Unterstützung}} = 0,511$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 39; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 2,93; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 0,570$	$n_{\text{berufliche Unterstützung}}=50; M_{\text{berufliche Unterstützung}} = 3,40; SD_{\text{berufliche Unterstützung}} = 0,497$ $n_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 20; M_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 2,98; SD_{\text{keine berufliche Unterstützung}} = 0,680$

Tab. 5.4.2-13: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, die bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die bei beruflichen Schwierigkeiten nicht unterstützt wurden, dies aber vermissten, eine negativere Einstellung zum Gastland als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,090)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 12; M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,75; SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,683$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 6; M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 3,11; SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,404$	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 1; M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 4,00$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$
Gruppe 2.1	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	✓ (Sig. 0,010)

	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 11;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,95;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,587$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 10;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,60;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,584$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 3,50;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,236$
Gruppe 2.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,67;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,943$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 5;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,70;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,380$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 1;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 3,00$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,304)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 9;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,19;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,412$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 2,83;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,707$	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 6;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,44;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,544$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$
Gruppe 3.2	Ergebnis	kein Ergebnis möglich	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 5;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,00;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,471$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 1;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 1,67$	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,17;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,236$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,366)	✓ (Sig. 0,028)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 32;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,92;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,587$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 8;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 3,00;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,535$	$n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 17;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,98;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,712$ $n_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 3,33;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung überflüssig}} = 0,000$

Tab. 5.4.2-14: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, denen die Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten gefehlt hat vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied;
✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die bei beruflichen Schwierigkeiten unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissen?			
	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,102)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 29;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,05;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,575$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 12;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,75;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,683$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,33;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,000$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 1;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 4,00$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,124)	✓ (Sig. 0,001)

	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 20;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,21;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,527$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 11;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,95;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,587$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 26;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,40;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,411$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 10;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,60;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,584$
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,332)	✓ (Sig. 0,019)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 9; M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,06; SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,471$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,67;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,943$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 11;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,27;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,574$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 5;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,70;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,380$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,212)	- (Sig. 0,358)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 16;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,02;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,590$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 9;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,19;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,412$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 11;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,55;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,501$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 6;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,44;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,544$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,254)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 8; M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 2,83; SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,309$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 5;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,00;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,471$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 1;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,33$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 3,17;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,236$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,096)	✓ (Sig. 0,012)
	n, M, SD	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 65;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,09;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,516$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 32;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,92;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,587$	$n_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 39;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 3,43;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung hilfreich}} = 0,437$ $n_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 17;$ $M_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 2,98;$ $SD_{\text{berufliche Unterstützung vermisst}} = 0,712$

Tab. 5.4.2-15: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Einstellung zum Gastland von Expatriates, die ihre Unterstützung bei beruflichen Schwierigkeiten als hilfreich bezeichnen vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, die die Unterstützung vermissten

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die bei der privaten Schwierigkeiten unterstützt wurden, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die nicht unterstützt wurden?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,435)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 19; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,09; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,627$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 28; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,06; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,472$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 1; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,33$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 3; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,56; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,385$
Gruppe 2.1	Ergebnis	- (Sig. 0,054)	✓ (Sig. 0,002)

	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 12; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,22; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,519$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 22; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 2,92; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,445$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 16; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,46; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,382$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 22; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 2,94; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,614$
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,020)	✓ (Sig. 0,048)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 6; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,36; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,222$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 7; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 2,71; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,651$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 7; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,33; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,544$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 11; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 2,86; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,513$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,418)	- (Sig. 0,368)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 12; M_{\text{private Unterstützung}} = 2,94; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,583$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 25; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 2,99; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,540$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 10; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,47; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,613$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 11; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,55; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,402$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,346)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 7; M_{\text{private Unterstützung}} = 2,81; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,325$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 10; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 2,90; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,589$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 1; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,00$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 2; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,33; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,000$
Gesamt	Ergebnis	- (Sig. 0,211)	✓ (Sig. 0,018)
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung}} = 43; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,08; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,552$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 75; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 2,99; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,472$	$n_{\text{private Unterstützung}} = 27; M_{\text{private Unterstützung}} = 3,45; SD_{\text{private Unterstützung}} = 0,466$ $n_{\text{keine private Unterstützung}} = 36; M_{\text{keine private Unterstützung}} = 3,16; SD_{\text{keine private Unterstützung}} = 0,604$

Tab. 5.4.2-16: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, die bei der privaten Schwierigkeiten unterstützt wurden vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, die nicht unterstützt wurden

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, denen die Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten gefehlt hat, eine negativere Einstellung zum Gastland als Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat?		Non-Profit	Profit
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,091)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 8; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 2,79; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,641$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 16; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 3,15; SD_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 0,384$	$n_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 2; M_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 3,33; SD_{\text{private Unterstützung vermisst}} = 0,000$ $n_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 1; M_{\text{private Unterstützung überflüssig}} = 4,00$
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,016)	✓ (Sig. 0,011)

	n, M, SD	n private Unterstützung vermisst= 5; M private Unterstützung vermisst = 2,53; SD private Unterstützung vermisst = 0,380 n private Unterstützung überflüssig = 12; M private Unterstützung überflüssig= 3,07; SD private Unterstützung überflüssig = 0,411	n private Unterstützung vermisst= 58; M private Unterstützung vermisst = 2,63; SD private Unterstützung vermisst = 0,576 n private Unterstützung überflüssig = 10; M private Unterstützung überflüssig= 3,23; SD private Unterstützung überflüssig = 0,316
Gruppe 2.2	Ergebnis	- (Sig. 0,205)	✓ (Sig. 0,008)
	n, M, SD	n private Unterstützung vermisst= 2; M private Unterstützung vermisst = 2,50; SD private Unterstützung vermisst = 0,380 n private Unterstützung überflüssig = 4; M private Unterstützung überflüssig= 2,92; SD private Unterstützung überflüssig = 0,833	n private Unterstützung vermisst= 3; M private Unterstützung vermisst = 2,44; SD private Unterstützung vermisst = 0,192 n private Unterstützung überflüssig = 7; M private Unterstützung überflüssig= 3,12 SD private Unterstützung überflüssig = 0,497
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,077)	- (Sig. 0,346)
	n, M, SD	n private Unterstützung vermisst= 5; M private Unterstützung vermisst = 2,53; SD private Unterstützung vermisst = 0,606 n private Unterstützung überflüssig = 14; M private Unterstützung überflüssig= 3,02; SD private Unterstützung überflüssig = 0,480	n private Unterstützung vermisst= 2 M private Unterstützung vermisst = 3,50 private Unterstützung vermisst = 0,236 n private Unterstützung überflüssig = 6 M private Unterstützung überflüssig= 3,61 SD private Unterstützung überflüssig = 0,491
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,261)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n private Unterstützung vermisst= 3; M private Unterstützung vermisst = 2,67; SD private Unterstützung vermisst = 0,333 n private Unterstützung überflüssig = 6; M private Unterstützung überflüssig= 2,89; SD private Unterstützung überflüssig = 0,655	n private Unterstützung vermisst= 0 n private Unterstützung überflüssig = 1; M private Unterstützung überflüssig= 3,33
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,005)	✓ (Sig. 0,010)
	n, M, SD	n private Unterstützung vermisst= 18; M private Unterstützung vermisst = 2,68; SD private Unterstützung vermisst = 0,525 n private Unterstützung überflüssig = 42; M private Unterstützung überflüssig= 3,07; SD private Unterstützung überflüssig = 0,413	n private Unterstützung vermisst= 12M private Unterstützung vermisst = 2,88; D private Unterstützung vermisst = 0,599 n private Unterstützung überflüssig = 17; M private Unterstützung überflüssig= 3,40; SD private Unterstützung überflüssig = 0,439

Tab. 5.4.2-17: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden – Einstellung zum Gastland von Expatriates, denen die Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten gefehlt hat vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, denen die Unterstützung nicht gefehlt hat

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

Haben Expatriates, die bei der privaten Schwierigkeiten unterstützt wurden und diese Unterstützung als hilfreich bezeichnen, eine positivere Einstellung zum Gastland als Expatriates, die nicht unterstützt wurden und diese Unterstützung außerdem vermissten?

	Non-Profit	Profit	
Gruppe 1.2	Ergebnis	- (Sig. 0,444)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	n private Unterstützung hilfreich= 12; M private Unterstützung hilfreich = 2,83; SD private Unterstützung hilfreich = 0,628 n private Unterstützung vermisst= 8; M private Unterstützung vermisst= 2,79; SD private Unterstützung vermisst = 0,641	n private Unterstützung hilfreich= 1; M private Unterstützung hilfreich = 3,33 n private Unterstützung vermisst= 2; M private Unterstützung vermisst= 3,33; SD private Unterstützung vermisst = 0,000
Gruppe 2.1	Ergebnis	✓ (Sig. 0,008)	✓ (Sig. 0,002)

	n, M, SD	$n_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 10; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 3,23; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 0,568$ $n_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 5; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 2,53; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 0,380$	$n_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 15; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 3,49; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 0,375$ $n_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 8; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 2,63; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 0,576$
Gruppe 2.2	Ergebnis	✓ (Sig. 0,025)	✓ (Sig. 0,002)
	n, M, SD	$n_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 5; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 3,37; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 0,247$ $n_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 2; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 2,50; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 0,236$	$n_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 6; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 3,44; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 0,502$ $n_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 3; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 2,44; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 0,192$
Gruppe 3.1	Ergebnis	- (Sig. 0,078)	- (Sig. 0,425)
	n, M, SD	$n_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 9; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 3,04; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 0,484$ $n_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 5; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 2,53; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 0,606$	$n_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 6; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 3,44; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 0,544$ $n_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 2; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 3,50; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 0,236$
Gruppe 3.2	Ergebnis	- (Sig. 0,284)	kein Ergebnis möglich
	n, M, SD	$n_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 7; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 2,81; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 0,325$ $n_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 3; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 2,67; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 0,333$	$n_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 1; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 3,00$ $n_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 0$
Gesamt	Ergebnis	✓ (Sig. 0,022)	✓ (Sig. 0,004)
	n, M, SD	$n_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 31; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 3,00; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 0,532$ $n_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 18; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 2,68; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 0,525$	$n_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 22; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 3,47; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung hilfreich} = 0,401$ $n_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 12; M_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 2,88; SD_{\text{private}} \text{ Unterstützung vermisst} = 0,599$

Tab. 5.4.2-18: Ergebnisse zu Mittelwertsunterschieden - Einstellung zum Gastland von Expatriates, die ihre Unterstützung bei privaten Schwierigkeiten als hilfreich bezeichnen vs. Einstellung zum Gastland von Expatriates, die eine Unterstützung vermisst haben

- = kein signifikanter Mittelwertsunterschied; ✓ = signifikanter, hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied; ✓ (!) signifikanter, nicht hypothesenkonformer Mittelwertsunterschied

5.4.3 Gestaltung der Entsendung

Einstellung zum Gastland (EG) & wahrgenommener Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland (U) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	entfällt	U Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	U Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	entfällt	U Gruppe 3

Tab. 5.4.3-1: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & wahrgenommener Unterschied zwischen Heimat- und Gastland in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland (U) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1 EG1.2}$	$n = 46; r = .211;$ $Z_1 = .213$	$r_{EG2.1 EG2.2}$	$n = 23; r = .552^{**};$ $Z_1 = .618$	$r_{EG3.1 EG3.2}$	$n = 22; r = .666^{**};$ $Z_1 = .802$
$r_{U 1.1 U 1.2}$	$n = 44; r = .473;$ $Z_2 = .517$	$r_{U 2.1 U 2.2}$	$n = 22; r = .531^{*};$ $Z_2 = .590$	$r_{U 3.1 U 3.2}$	$n = 22; r = .420;$ $Z_2 = .448$
z-Wert	-1,401 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,087 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,086 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1 U 1.1}$	$n = 92; r = -.004;$ $Z_1 = .005$	$r_{EG2.1 U 2.1}$	$n = 51; r = .109;$ $Z_1 = .110$	$r_{EG3.1 U 3.1}$	$n = 47; r = -.403^{**};$ $Z_1 = -.430$
$r_{EG1.2 U 1.2}$	$n = 61; r = -.349^{**};$ $Z_2 = -.365$	$r_{EG2.2 U 2.2}$	$n = 31; r = -.176;$ $Z_2 = -.177$	$r_{EG3.2 U 3.2}$	$n = 26; r = .014;$ $Z_2 = .015$
z-Wert	2,316 (H_0 ablehnen)	z-Wert	1,197 (H_0 annehmen)	z-Wert	-1,732 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1 U 1.2}$	$n = 46; r = .018;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 U 2.2}$	$n = 23; r = -.132;$ $Z_1 = -.131$	$r_{EG3.1 U 3.2}$	$n = 22; r = .032;$ $Z_1 = .030$
$r_{U 1.1 EG1.2}$	$n = 46; r = -.122;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{U 2.1 EG2.2}$	$n = 23; r = .066;$ $Z_2 = .065$	$r_{U 3.1 EG3.2}$	$n = 22; r = -.453^{*};$ $Z_2 = -.491$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,620 (H_0 annehmen)	z-Wert	1,598 (H_0 annehmen)

Tab. 5.4.3-2: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & wahrgenommener Unterschied zwischen Heimat- und Gastland in allen Gruppen (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & wahrgenommener Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland (U) Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2		
EG Gruppe 1	kann nicht berechnet werden	U Gruppe 1
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	U Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	U Gruppe 3

Tab. 5.4.3-3: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & wahrgenommener Unterschied zwischen Heimat- und Gastland in Gruppe 1, Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & wahrgenommene Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland (U) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1 EG1.2}$	$n = 3; r = .866;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 EG2.2}$	$n = 25; r = .805^{**};$ $Z_1 = 1.113$	$r_{EG3.1 EG3.2}$	$n = 3; r = .756;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{U 1.1 U 1.2}$	$n = 3; r = .795;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{U 2.1 U 2.2}$	$n = 25; r = .841^{**};$ $Z_2 = 1.221$	$r_{U 3.1 U 3.2}$	$n = 3; r = .996;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	-0,358 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1 U 1.1}$	$n = 15; r = -.599^{*};$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 U 2.1}$	$n = 53; r = -.603^{**};$ $Z_1 = -.693$	$r_{EG3.1 U 3.1}$	$n = 18; r = -.533^{*};$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{EG1.2 U 1.2}$	$n = 6; r = -.495;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.2 U 2.2}$	$n = 35; r = -.714^{**};$ $Z_2 = -.887$	$r_{EG3.2 U 3.2}$	$n = 4; r = -.683;$ $Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	z-Wert	0,857 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1 U 1.2}$	$n = 3; r = -.721;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG2.1 U 2.2}$	$n = 25; r = -.696^{**};$ $Z_1 = -.867$	$r_{EG3.1 U 3.2}$	$n = 3; r = -.996;$ $Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{U 1.1 EG1.2}$	$n = 3; r = -.981;$	$r_{U 2.1 EG2.2}$	$n = 25; r = -.616^{**};$	$r_{U 3.1 EG3.2}$	$n = 3; r = -.756;$

	$Z_2 = \text{entfällt}$	$Z_2 = -.725$	$Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert	entfällt	-0,471 (H_0 annehmen)	entfällt

Tab. 5.4.3-4: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & wahrgenommener Unterschied zwischen Heimat- und Gastland in allen Gruppen (Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (EG) & Anzahl der beruflichen Kontakte (bK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	bK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	entfällt	bK Gruppe 3

Tab. 5.4.3-5: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Anzahl der beruflichen Kontakte (bK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten		
$r_{EG1.1 EG1.2}$ -	$r_{EG2.1 EG2.2}$ $n = 23; r = .552^{**}; Z_1 = .618$	$r_{EG3.1 EG3.2}$ $n = 22; r = .666^{**}; Z_1 = .802$
$r_{bK 1.1 bK 1.2}$ -	$r_{bK 2.1 bK 2.2}$ $n = 23; r = .784^{**}; Z_2 = 1.058$	$r_{bK 3.1 bK 3.2}$ $n = 23; r = .867^{**}; Z_2 = 1.313$
z-Wert	z-Wert -1,392 (H_0 annehmen)	z-Wert -1,592 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen		
$r_{EG1.1 bK 1.1}$ -	$r_{EG2.1 bK 2.1}$ $n = 54; r = -.081; Z_1 = -.080$	$r_{EG3.1 bK 3.1}$ $n = 48; r = -.265; Z_1 = -.271$
$r_{EG1.2 bK 1.2}$ -	$r_{EG2.2 bK 2.2}$ $n = 31; r = .066; Z_2 = .065$	$r_{EG3.2 bK 3.2}$ $n = 26; r = .063; Z_2 = .065$
z-Wert	z-Wert -0,612 (H_0 annehmen)	z-Wert -1,284 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen		
$r_{EG1.1 bK 1.2}$ -	$r_{EG2.1 bK 2.2}$ $n = 23; r = -.145; Z_1 = -.146$	$r_{EG3.1 bK 3.2}$ $n = 23; r = -.166; Z_1 = -.167$
$r_{bK 1.1 EG1.2}$ -	$r_{bK 2.1 EG2.2}$ $n = 23; r = .021; Z_2 = .020$	$r_{bK 3.1 EG3.2}$ $n = 22; r = -.034; Z_2 = -.035$
z-Wert	z-Wert 0,525 (H_0 annehmen)	z-Wert -0,411 (H_0 annehmen)

Tab. 5.4.3-6: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Anzahl der privaten Kontakte (pK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	pK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	entfällt	pK Gruppe 3

Tab. 5.4.3-7: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Anzahl der privaten Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Anzahl der privaten Kontakte (pK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 1.1 und 1.2	Gruppe 2.1 und 2.2	Gruppe 3.1 und 3.2
Stabilitäten		
$r_{EG1.1 EG1.2}$ -	$r_{EG2.1 EG2.2}$ $n = 23; r = .552^{**}; Z_1 = .618$	$r_{EG3.1 EG3.2}$ $n = 22; r = .666^{**}; Z_1 = .802$
$r_{pK 1.1 pK 1.2}$ -	$r_{pK 2.1 pK 2.2}$ $n = 23; r = .857^{**}; Z_2 = 1.274$	$r_{pK 3.1 pK 3.2}$ $n = 23; r = .786^{**}; Z_2 = 1.058$
z-Wert	z-Wert -2,076 (H_0 ablehnen)	z-Wert -0,798 (H_0 annehmen)

Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1\ pK\ 1.1}$	-	$r_{EG2.1\ pK\ 2.1}$	$n = 54; r = .008;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG3.1\ pK\ 3.1}$	$n = 48; r = -.244;$ $Z_1 = -.250$
$r_{EG1.2\ pK\ 1.2}$	-	$r_{EG2.2\ pK\ 2.2}$	$n = 31; r = .028;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{EG3.2\ pK\ 3.2}$	$n = 26; r = .159;$ $Z_2 = .161$
z-Wert		z-Wert	entfällt	z-Wert	-1,599 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1\ pK\ 1.2}$	-	$r_{EG2.1\ pK\ 2.2}$	$n = 23; r = -.054;$ $Z_1 = \text{entfällt}$	$r_{EG3.1\ pK\ 3.2}$	$n = 23; r = -.006;$ $Z_1 = -.006$
$r_{pK\ 1.1EG1.2}$	-	$r_{pK\ 2.1EG2.2}$	$n = 23; r = .151;$ $Z_2 = \text{entfällt}$	$r_{pK\ 3.1EG3.2}$	$n = 22; r = .398;$ $Z_2 = .424$
z-Wert		z-Wert	entfällt	z-Wert	1,340 (H_0 annehmen)

Tab. 5.4.3-8: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Anzahl der privaten Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Qualität der Kontakte (QK) Non-Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	QK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	entfällt	QK Gruppe 3

Tab. 5.4.3-9: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Qualität der Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Qualität der Kontakte (QK) Non-Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1\ EG1.2}$	-	$r_{EG2.1\ EG2.2}$	$n = 23; r = .552^{**};$ $Z_1 = .618$	$r_{EG3.1\ EG3.2}$	$n = 22; r = .666^{**};$ $Z_1 = .802$
$r_{QK\ 1.1\ QK\ 1.2}$	-	$r_{QK\ 2.1\ QK\ 2.2}$	$n = 23; r = .684^{**};$ $Z_2 = .838$	$r_{QK\ 3.1\ QK\ 3.2}$	$n = 21; r = .685^{**};$ $Z_2 = .838$
z-Wert		z-Wert	-0,696 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,109 (H_0 annehmen)
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1\ QK\ 1.1}$	-	$r_{EG2.1\ QK\ 2.1}$	$n = 53; r = .108;$ $Z_1 = .110$	$r_{EG3.1\ QK\ 3.1}$	$n = 47; r = .229;$ $Z_1 = .234$
$r_{EG1.2\ QK\ 1.2}$	-	$r_{EG2.2\ QK\ 2.2}$	$n = 31; r = .429^{*};$ $Z_2 = .460$	$r_{EG3.2\ QK\ 3.2}$	$n = 26; r = .211;$ $Z_2 = .213$
z-Wert		z-Wert	-1,477 (H_0 annehmen)	z-Wert	0,082 (H_0 annehmen)
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1\ QK\ 1.2}$	-	$r_{EG2.1\ QK\ 2.2}$	$n = 23; r = .407;$ $Z_1 = .430$	$r_{EG3.1\ QK\ 3.2}$	$n = 22; r = .107;$ $Z_1 = .105$
$r_{QK\ 1.1EG1.2}$	-	$r_{QK\ 2.1EG2.2}$	$n = 23; r = .329;$ $Z_2 = .343$	$r_{QK\ 3.1EG3.2}$	$n = 21; r = .263;$ $Z_2 = .271$
z-Wert		z-Wert	0,275 (H_0 annehmen)	z-Wert	-0,503 (H_0 annehmen)

Tab. 5.4.3-10: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Qualität der Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Non-Profit-Bereich)

Lebenszufriedenheit (EG) & Anzahl der beruflichen Kontakte (bK) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	bK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	bK Gruppe 3

Tab. 5.4.3-11: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Anzahl der beruflichen Kontakte (bK) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$\Gamma_{EG1.1 EG1.2}$	-	$\Gamma_{EG2.1 EG2.2}$	$n = 25; r = .805^{**}; Z_1 = 1.113$	$\Gamma_{EG3.1 EG3.2}$	$n = 3; r = .756; Z_1 = \text{entfällt}$
$\Gamma_{bK 1.1 bK 1.2}$	-	$\Gamma_{bK 2.1 bK 2.2}$	$n = 25; r = .733^{**}; Z_2 = 0.929$	$\Gamma_{bK 3.1 bK 3.2}$	$n = 3; r = .371; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	0,610 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$\Gamma_{EG1.1 bK 1.1}$	-	$\Gamma_{EG2.1 bK 2.1}$	$n = 54; r = .017; Z_1 = .020$	$\Gamma_{EG3.1 bK 3.1}$	$n = 21; r = .305; Z_1 = \text{entfällt}$
$\Gamma_{EG1.2 bK 1.2}$	-	$\Gamma_{EG2.2 bK 2.2}$	$n = 35; r = -.042; Z_2 = -.040$	$\Gamma_{EG3.2 bK 3.2}$	$n = 4; r = .000; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	0,266 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$\Gamma_{EG1.1 bK 1.2}$	-	$\Gamma_{EG2.1 bK 2.2}$	$n = 25; r = -.074; Z_1 = -.070$	$\Gamma_{EG3.1 bK 3.2}$	$n = 3; r = -.655; Z_1 = \text{entfällt}$
$\Gamma_{bK 1.1 EG1.2}$	-	$\Gamma_{bK 2.1 EG2.2}$	$n = 25; r = .164; Z_2 = .161$	$\Gamma_{bK 3.1 EG3.2}$	$n = 3; r = .929; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	-0,766 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.4.3-12: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Anzahl der beruflichen Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Anzahl der privaten Kontakte (pK) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	pK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	pK Gruppe 3

Tab. 5.4.3-13: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Anzahl der privaten Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Anzahl der privaten Kontakte (pK) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$\Gamma_{EG1.1 EG1.2}$	-	$\Gamma_{EG2.1 EG2.2}$	$n = 25; r = .805^{**}; Z_1 = 1.113$	$\Gamma_{EG3.1 EG3.2}$	$n = 3; r = .756; Z_1 = \text{entfällt}$
$\Gamma_{pK 1.1 pK 1.2}$	-	$\Gamma_{pK 2.1 pK 2.2}$	$n = 25; r = .708^{**}; Z_2 = .887$	$\Gamma_{pK 3.1 pK 3.2}$	$n = 3; r = .952; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	0,750 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$\Gamma_{EG1.1 pK 1.1}$	-	$\Gamma_{EG2.1 pK 2.1}$	$n = 54; r = .192; Z_1 = .192$	$\Gamma_{EG3.1 pK 3.1}$	$n = 21; r = -.257; Z_1 = \text{entfällt}$
$\Gamma_{EG1.2 pK 1.2}$	-	$\Gamma_{EG2.2 pK 2.2}$	$n = 35; r = .083; Z_2 = .080$	$\Gamma_{EG3.2 pK 3.2}$	$n = 4; r = .429; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	1,206 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$\Gamma_{EG1.1 pK 1.2}$	-	$\Gamma_{EG2.1 pK 2.2}$	$n = 25; r = .010; Z_1 = .010$	$\Gamma_{EG3.1 pK 3.2}$	$n = 3; r = .023; Z_1 = \text{entfällt}$
$\Gamma_{pK 1.1 EG1.2}$	-	$\Gamma_{pK 2.1 EG2.2}$	$n = 25; r = .101; Z_2 = .100$	$\Gamma_{pK 3.1 EG3.2}$	$n = 3; r = .866; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	-0,298 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.4.3-14: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Anzahl der privaten Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Qualität der Kontakte (QK) Profit-Bereich		
Gruppe 2.1 und 2.2		
EG Gruppe 2	entfällt	QK Gruppe 2
Gruppe 3.1 und 3.2		
EG Gruppe 3	kann nicht berechnet werden	QK Gruppe 3

Tab. 5.4.3-15: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: kausale Prioritäten Einstellung zum Gastland & Qualität der Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

Einstellung zum Gastland (EG) & Qualität der Kontakte (QK) Profit-Bereich					
Gruppe 1.1 und 1.2		Gruppe 2.1 und 2.2		Gruppe 3.1 und 3.2	
Stabilitäten					
$r_{EG1.1 EG1.2}$	-	$r_{EG2.1 EG2.2}$	$n = 25; r = .805^{**}; Z_1 = 1.113$	$r_{EG3.1 EG3.2}$	$n = 3; r = .756; Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{QK 1.1 QK 1.2}$	-	$r_{QK 2.1 QK 2.2}$	$n = 24; r = .667^{**}; Z_2 = .785$	$r_{QK 3.1 QK 3.2}$	$n = 3; r = \text{entfällt}; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	1,075 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Synchrone Korrelationen					
$r_{EG1.1 QK 1.1}$	-	$r_{EG2.1 QK 2.1}$	$n = 53; r = .282; Z_1 = .288$	$r_{EG3.1 QK 3.1}$	$n = 21; r = .373; Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{EG1.2 QK 1.2}$	-	$r_{EG2.2 QK 2.2}$	$n = 35; r = .141; Z_2 = .141$	$r_{EG3.2 QK 3.2}$	$n = 4; r = .174; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	0,649 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt
Kreuzkorrelationen					
$r_{EG1.1 QK 1.2}$	-	$r_{EG2.1 QK 2.2}$	$n = 25; r = .347; Z_1 = .365$	$r_{EG3.1 QK 3.2}$	$n = 3; r = .756; Z_1 = \text{entfällt}$
$r_{QK 1.1 EG1.2}$	-	$r_{QK 2.1 EG2.2}$	$n = 24; r = .244; Z_2 = .245$	$r_{QK 3.1 EG3.2}$	$n = 3; r = \text{entfällt}; Z_2 = \text{entfällt}$
z-Wert		z-Wert	0,393 (H_0 annehmen)	z-Wert	entfällt

Tab. 5.4.3-16: Ergebnisse der Cross Lagged Panel Correlation: Stabilitäten, synchrone Korrelationen und Kreuzkorrelationen zwischen Einstellung zum Gastland & Qualität der Kontakte in Gruppe 2 und Gruppe 3 (Profit-Bereich)

6 Selektivität

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	49	6,77	1,528
1.1 oder 1.2	48	6,90	1,283

Tab. 6-1: Angaben zur Globalen Kompetenz Gruppe 1 (Non-Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .658

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	4	6,25	1,848
1.1 oder 1.2	12	6,90	,956

Tab. 6-2: Angaben zur Globalen Kompetenz Gruppe 1 (Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .544

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	26	7,35	1,184
2.1 oder 2.2	31	7,47	1,905

Tab. 6-3: Angaben zur Globalen Kompetenz Gruppe 2 (Non-Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .782

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	25	7,70	1,340
2.1 oder 2.2	30	6,93	2,066

Tab. 6-4: Angaben zur Globalen Kompetenz Gruppe 2 (Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .102

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	25	6,79	1,477
3.1 oder 3.2	26	6,97	1,749

Tab. 6-5: Angaben zur Globalen Kompetenz Gruppe 3 (Non-Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .691

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	3	7,33	1,010
3.1 oder 3.2	19	7,01	1,049

Tab. 6-6: Angaben zur Globalen Kompetenz Gruppe 3 (Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .650

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	48	6,46	1,840
1.1 oder 1.2	48	6,34	1,708

Tab. 6-7: Angaben zur Gesellschaftlichen Kompetenz Gruppe 1 (Non-Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .731

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	4	5,88	2,658
1.1 oder 1.2	12	5,83	1,642

Tab. 6-8: Angaben zur Gesellschaftlichen Kompetenz Gruppe 1 (Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .978

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	26	7,19	1,386
2.1 oder 2.2	31	7,42	1,608

Tab. 6-9: Angaben zur Gesellschaftlichen Kompetenz Gruppe 2 (Non-Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .569

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	25	6,82	1,485
2.1 oder 2.2	30	6,60	2,111

Tab. 6-10: Angaben zur Gesellschaftlichen Kompetenz Gruppe 2 (Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .653

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	25	7,53	0,984
3.1 oder 3.2	26	7,88	1,669

Tab. 6-11: Angaben zur Gesellschaftlichen Kompetenz Gruppe 3 (Non-Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .363

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	3	7,33	0,577
3.1 oder 3.2	19	7,05	1,117

Tab. 6-12: Angaben zur Gesellschaftlichen Kompetenz Gruppe 3 (Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .535

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	47	6,72	1,838
1.1 oder 1.2	46	6,74	1,757

Tab. 6-13: Angaben zur Organisationalen Kompetenz Gruppe 1 (Non-Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .966

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	4	5,63	3,276
1.1 oder 1.2	12	5,46	1,751

Tab. 6-14: Angaben zur Organisationalen Kompetenz Gruppe 3 (Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .928

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	22	7,50	1,439
2.1 oder 2.2	27	7,30	1,898

Tab. 6-15: Angaben zur Organisationalen Kompetenz Gruppe 2 (Non-Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .671

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	25	7,22	1,480
2.1 oder 2.2	30	6,32	2,458

Tab. 6-16: Angaben zur Organisationalen Kompetenz Gruppe 2 (Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .099

	n	Mittelwert	Standardabweichung
--	----------	-------------------	---------------------------

3.1 und 3.2	23	7,65	1,152
3.1 oder 3.2	26	7,69	1,379

Tab. 6-17: Angaben zur Organisationalen Kompetenz Gruppe 3 (Non-Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .912

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	3	6,83	0,289
3.1 oder 3.2	19	7,58	1,427

Tab. 6-18: Angaben zur Organisationalen Kompetenz Gruppe 3 (Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .058

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	53	3,34	0,357
1.1 oder 1.2	58	3,35	0,390

Tab. 6-19: Angaben zur Interkulturellen Kompetenz Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .923

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	51	3,41	0,327
2.1 oder 2.2	57	3,45	0,298

Tab. 6-20: Angaben zur Interkulturellen Kompetenz Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .513

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	28	3,45	0,314
3.1 oder 3.2	41	3,44	0,352

Tab. 6-21: Angaben zur Interkulturellen Kompetenz Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .931

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	52	2,76	0,512
1.1 oder 1.2	56	2,76	0,417

Tab. 6-22: Angaben zur Belastbarkeit Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .975

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	50	2,73	0,490
2.1 oder 2.2	57	2,74	0,422

Tab. 6-23: Angaben zur Belastbarkeit Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .919

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	28	2,82	0,388
3.1 oder 3.2	38	2,85	0,448

Tab. 6-24: Angaben zur Belastbarkeit Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .830

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	52	3,32	0,365
1.1 oder 1.2	56	3,30	0,350

Tab. 6-25: Angaben zur Flexibilität Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .712

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	50	3,38	0,440
2.1 oder 2.2	57	3,39	0,405

Tab. 6-26: Angaben zur Flexibilität Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .975

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	28	3,34	0,391
3.1 oder 3.2	38	3,30	0,432

Tab. 6-27: Angaben zur Flexibilität Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .670

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	52	3,15	0,358
1.1 oder 1.2	56	3,10	0,400

Tab. 6-28: Angaben zur Lernbereitschaft Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .509

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	51	3,09	0,376
2.1 oder 2.2	56	3,05	0,336

Tab. 6-29: Angaben zur Lernbereitschaft Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .542

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	28	3,15	0,359

3.1 oder 3.2	37	2,96	0,341
--------------	----	------	-------

Tab. 6-30: Angaben zur Lernbereitschaft Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .036

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	47	2,56	0,528
1.1 oder 1.2	44	2,72	0,564

Tab. 6-31: Angaben zum Engagement Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .188

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	26	2,44	0,538
2.1 oder 2.2	28	2,61	0,567

Tab. 6-32: Angaben zur Engagement Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .277

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	25	2,80	0,500
3.1 oder 3.2	20	2,63	0,559

Tab. 6-33: Angaben zur Engagement Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .281

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	52	3,02	0,657
1.1 oder 1.2	55	2,94	0,519

Tabelle 6-34: Angaben zur Organisationstalent Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .472

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	50	3,04	0,579
2.1 oder 2.2	56	2,96	0,525

Tab. 6-35: Angaben zur Organisationstalent Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .434

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	28	3,05	0,458
3.1 oder 3.2	37	3,20	0,463

Tab. 6-36: Angaben zur Organisationstalent Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .201

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	52	3,08	0,643
1.1 oder 1.2	54	3,16	0,481

Tab. 6-37: Angaben zur Verhaltens- und Entscheidungssicherheit Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .505

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	51	3,18	0,482
2.1 oder 2.2	56	3,10	0,568

Tab. 6-38: Angaben zur Verhaltens- und Entscheidungssicherheit Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .440

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	28	3,02	0,496
3.1 oder 3.2	38	3,29	0,458

Tab. 6-39: Angaben zur Verhaltens- und Entscheidungssicherheit Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .028

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	52	3,03	0,524
1.1 oder 1.2	55	3,00	0,466

Tab. 6-40: Angaben zur Emotionalen Stabilität Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .788

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	50	3,01	0,499
2.1 oder 2.2	56	2,92	0,538

Tab. 6-41: Angaben zur Verhaltens- und Entscheidungssicherheit Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .374

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	27	2,91	0,602
3.1 oder 3.2	38	2,87	0,541

Tab. 6-42: Angaben zur Verhaltens- und Entscheidungssicherheit Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .790

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	52	4,75	0,883
1.1 oder 1.2	54	4,56	0,945

Tab. 6-43: Angaben zur Sozialen Kompetenz Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .276

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	51	4,82	0,793
2.1 oder 2.2	56	4,95	0,699

Tab. 6-44: Angaben zur Sozialen Kompetenz Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .399

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	28	4,89	0,567
3.1 oder 3.2	38	4,92	0,749

Tab. 6-45: Angaben zur Sozialen Kompetenz Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .862

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	53	4,23	0,305
1.1 oder 1.2	56	4,18	0,388

Tab. 6-46: Angaben zur Lebenszufriedenheit Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .460

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	51	3,98	0,359
2.1 oder 2.2	57	3,80	0,516

Tab. 6-47: Angaben zur Lebenszufriedenheit Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .038

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	28	3,95	0,404
3.1 oder 3.2	39	3,96	0,414

Tab. 6-48: Angaben zur Lebenszufriedenheit Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .870

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	49	2,79	0,368
1.1 oder 1.2	50	2,84	0,392

Tab. 6-49: Angaben zur Arbeitszufriedenheit Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .538

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	51	2,73	0,419
2.1 oder 2.2	63	2,61	0,389

Tab. 6-50: Angaben zur Arbeitszufriedenheit Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .101

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	28	2,58	0,447
3.1 oder 3.2	46	2,71	0,405

Tab. 6-51: Angaben zur Arbeitszufriedenheit Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .239

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	37	3,96	0,594
1.1 oder 1.2	35	4,00	0,437

Tab. 6-52: Angaben zum Commitment Gruppe 1 (Non-Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .742

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	26	3,83	0,547
2.1 oder 2.2	31	4,52	0,677

Tab. 6-53: Angaben zum Commitment Gruppe 2 (Non-Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .060

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	9	3,78	0,833
3.1 oder 3.2	18	3,81	0,572

Tab. 6-54: Angaben zum Commitment Gruppe 2 (Non-Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .930

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	4	3,56	0,657
1.1 oder 1.2	12	3,75	0,666

Tab. 6-55: Angaben zum Commitment Gruppe 1 (Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .642

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	25	3,63	0,124

2.1 oder 2.2	32	3,52	0,126
--------------	----	------	-------

Tab. 6-56: Angaben zum Commitment Gruppe 2 (Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .562

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	3	3,83	0,144
3.1 oder 3.2	20	3,43	0,596

Tab. 6-57: Angaben zum Commitment Gruppe 2 (Profit): beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .022

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	53	3,25	0,520
1.1 oder 1.2	58	3,23	0,507

Tab. 6-58: Angaben zur Einstellung zum Gastland Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .827

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	51	3,36	0,511
2.1 oder 2.2	57	3,40	0,498

Tab. 6-59: Angaben zur Einstellung zum Gastland Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .696

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	28	2,99	0,563
3.1 oder 3.2	41	3,28	0,614

Tab. 6-60: Angaben zur Einstellung zum Gastland Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .048

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	51	2,59	0,483
1.1 oder 1.2	56	2,50	0,480

Tab. 6-61: Angaben zur Sicherheit im Umgang mit den Einheimischen Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .329

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	51	2,66	0,484
2.1 oder 2.2	57	2,76	0,460

Tab. 6-62: Angaben zur Sicherheit im Umgang mit den Einheimischen Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .329

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	28	2,86	0,399
3.1 oder 3.2	39	2,89	0,409

Tab. 6-63: Angaben zur Sicherheit im Umgang mit den Einheimischen Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .736

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	47	4,96	0,977
1.1 oder 1.2	41	4,66	1,039

Tab. 6-64: Angaben zur Sozialen Unterstützung Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .170

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	27	4,59	0,747
2.1 oder 2.2	28	4,07	0,979

Tab. 6-65: Angaben zur Sozialen Unterstützung Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .031

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	26	4,46	0,905
3.1 oder 3.2	21	3,81	1,569

Tab. 6-66: Angaben zur Sozialen Unterstützung Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .101

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	51	7,43	1,640

1.1 oder 1.2	56	7,39	1,755
--------------	----	------	-------

Tab. 6-67: Angaben zur wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .907

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	50	6,98	2,171
2.1 oder 2.2	54	6,89	2,098

Tab. 6-68: Angaben zur wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .217

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	28	7,64	1,682
3.1 oder 3.2	37	6,54	2,219

Tab. 6-69: Angaben zur wahrgenommenen Unterschiedlichkeit zwischen Heimat- und Gastland Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .026

	n	Mittelwert	Standardabweichung
1.1 und 1.2	54	2,25	0,400
1.1 oder 1.2	71	2,20	0,507

Tab. 6-70: Angaben zu Schwierigkeiten im Gastland Gruppe 1: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .576

	n	Mittelwert	Standardabweichung
2.1 und 2.2	51	2,11	0,600
2.1 oder 2.2	63	2,08	0,619

Tab. 6-71: Angaben zu Schwierigkeiten im Gastland Gruppe 2: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .794

	n	Mittelwert	Standardabweichung
3.1 und 3.2	28	2,23	0,628
3.1 oder 3.2	46	1,80	0,562

Tab. 6-72: Angaben zu Schwierigkeiten im Gastland Gruppe 3: beide Fragebögen vs. ein Fragebogen

t-Test: Signifikanz .005