

Berichte aus der Psychologie

**Michael Krämer, Ulrich Weger,
Michaela Zupanic (Hrsg.)**

Psychologiedidaktik und Evaluation X

Materialien aus der Sektion Aus-, Fort- und Weiterbildung in Psychologie (AFW)
im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP)
Band 13

Dem Wunsch mehrerer Autorinnen und Autoren folgend sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, wenn in den folgenden Beiträgen entweder nur die männliche oder nur die weibliche Sprachform genutzt wird, so sind jeweils beide Geschlechter gemeint. Es geschieht ausschließlich der besseren Lesbarkeit halber.

Um den Datenschutz zu wahren, wurde auf die Veröffentlichung der Autorenadressen verzichtet. Wenn Sie Kontakt zu einer Autorin oder einem Autor aufnehmen wollen, schreiben Sie bitte eine e-mail an folgende Adresse. Der Herausgeber leitet Ihren Wunsch gerne weiter: kraemer@fh-muenster.de

Inhalt

Aus-, Fort- und Weiterbildung in Psychologie

JOSUA HANDERER Zwischen Natur- und Geisteswissenschaft. Zum Fachverständnis und zur Studienzufriedenheit von Psychologiestudierenden	3
SIEGFRIED PREISER UND MICHAEL GIEBEL Weiterbildungsmotivation von Studierenden der Psychologie	11
STEPHAN DUTKE UND KADI EPLER Psychology in the Academic Education of Non-Psychologists: A Survey among European Psychology Departments	19
PETIA GENKOVA Interkulturelle Kompetenz und Auslandsstudium: Beeinflusst der Auslandsaufenthalt die Kompetenzförderung?	27
MIRJAM BRABLER Interdisziplinäres Problembasiertes Lernen im Bachelorstudium der Psychologie	37
UTE-REGINA ROEDER UND STEPHAN DUTKE Fortbildungen für Psychologielehrerinnen und Psychologielehrer	47
GISLINDE BOVET Da ist noch Luft drin! Wir brauchen mehr Beiträge zur Didaktik des Psychologieunterrichts in der Sekundarstufe II	57
PAUL GEORG GEIß Kompetenzmodell für den allgemeinbildenden Psychologieunterricht	65
HANS HERMSEN 37 Jahre Curriculumforschung zwischen Selbstbestimmung und Fremdbestimmung: ein persönliches Fazit	75
VERONIKA KUHBURG-LASSON, KATJA SINGLETON UND UTE SONDERGELD Merkmale des Publikationsverhaltens in der Bildungsforschung	87

Lehren und Lernen

LENIA F. BAHMANN, CHRISTINA MENNEN, LEONI RIDDER UND MICHAELA ZUPANIC POL – mit praxisnahen Problemen Psychologie lernen	97
LISA RESPONDEK, JUDITH AMANN, CORNELIA GUTMANN UND ULRIKE E. NETT Fit für die Psychologie – Mit Co-Piloten den Studieneinstieg bewältigen	105
SONJA SCHERER, JULIA BOSER UND HOLGER HORZ „Starker Start ins Studium“: Praxisbericht und Evaluation eines Moduls zur Verbesserung der Studieneingangsphase im Fach Psychologie	113
SABINE FABRIZ, CHARLOTTE DIGNATH-VAN EWIIK UND GERHARD BÜTTNER Self-Monitoring bei Studierenden fördern – ein standardisiertes Lerntagebuch	123
LARS BEHRMANN, NATALIE FÖRSTER, SARA SCHMITZ UND ELMAR SOUVIGNIER Effekte spezifischer Prompts in Lerntagebüchern – Was bewirken die Hinweise „Theorie“ und „Empirie“?	133
MIRIAM THYE, FRIEDRICH EDELHÄUSER, CHRISTIAN SCHEFFER, ULRICH WEGER UND DIETHARD TAUSCHEL Meditation und Pausentag als Instrumente zum selbstgesteuerten Lernen	141
BARBARA THIES UND ELKE HEISE (MOOC-gestützte) Online-Einheiten als Mittel der Binnendifferenzierung in heterogenen Lehrveranstaltungen: Ein Pilotprojekt	153
REGINA JUCKS, JENS HINRICH HELLMANN UND JENS RIEHEMANN E-Learning in der Hochschuldidaktik: Zum Personalisierungsgrad virtueller Lehre	161
NICOLA MARSDEN, JASMIN LINK UND ELISABETH BÜLLESFELD Psychologische Hintergründe zur Entwicklung von Personas für den Usability-Engineering-Prozess	169
LARS BEHRMANN, JASMIN M. KIZILIRMAK UND FABIAN UTESCH Langfristige Auswirkungen ausbleibenden Strategieunterrichts auf das Lernverhalten von Studierenden und deren Einstellungen zur Schule	179

MARTIN KLEIN, KAI WAGNER, ERIC KLOPP UND ROBIN STARK	
Theoretisieren für die Praxis. Eine Lernumgebung zur Förderung der Anwendung bildungswissenschaftlichen Wissens in schulischen Kontexten anhand kollaborativer Bearbeitung instruktionaler Fehler	187

Praxisbezogene Anwendung psychologischer Erkenntnisse

TORSTEN BRANDENBURG	
Mythen der Trainings- und Beratungsbranche? Was steckt hinter den „Klassikern“?	199
KERSTIN BRUSDEYLINS UND JORINTHE HAGNER	
Das PENTAplus-Programm zur psychologischen Prüfungsvorbereitung – ein präventives Gruppentraining	209
KERSTIN BRUSDEYLINS	
Wie erreichen psychologische Themen Ratsuchende mit unerfülltem Kinderwunsch?	215

Evaluation

MICHAEL KRÄMER	
Studienziele und Evaluation	225
KATJA SINGLETON, VERONIKA KUHBERG-LASSON UND UTE SONDERGELD	
Wer finanziert Forschungsprojekte zur Bildung? Inhaltliche und methodische Interessen der Drittmittelgeber	235
SEBASTIAN STEHLE UND SABINE FABRIZ	
Ein Instrument zur Erfassung des Planungswissens von Hochschullehrenden	243
MICHAELA ZUPANIC, THOMAS OSTERMANN, ROBIN J. SIEGEL UND MARZELLUS HOFMANN	
Vom Wissenstest im Auswahlverfahren Psychologie der Universität Witten/Herdecke zum Progresstest Psychologie	251
ROBIN J. SIEGEL, MICHAELA ZUPANIC UND ULRICH WEGER	
Persönlichkeit statt NC – Evaluation des Auswahlverfahrens an der Universität Witten/Herdecke	259

EVA SEIFRIED, CHRISTINE ECKERT UND BIRGIT SPINATH Eingangs- und Verlaufsdiagnostik von Lernvoraussetzungen und Lernergebnissen in der Hochschullehre	267
JOHANNES PETER, NIKOLAS LEICHNER, ANNE-KATHRIN MAYER UND GÜNTER KRAMPEN Das Inventar zur Evaluation von Blended Learning (IEBL): Konstruktion und Erprobung in einem Training professioneller Informationskompetenz	275
JULIA BOSER, MIRIAM HANSEN UND SIEGFRIED PREISER Präsentationsfertigkeiten von Studierenden fördern – Evaluation eines Seminarkonzepts	283
CHRISTINA DUSEND, NIKOLAI WYSTRYCHOWSKI UND BORIS FORTHMANN Entwicklung eines Evaluationsbogens für die tutorielle Unterstützung im Fachbereich Psychologie	293
CHRISTIAN SCHÜRING UND STEPHAN DUTKE Was erfahrene Lehrer an der Psychologie schätzen – Ergebnisse einer Studienangebotsevaluation	301
NINA ZEUCH UND ELMAR SOUVIGNIER Entwicklung eines Fragebogens zum wissenschaftlichen Denken bei (angehenden) Lehrkräften	309
STEPHANIE MOSER, CHRISTINE KAISER, INES DEIBL UND JÖRG ZUMBACH Entwicklung und Evaluation einer Skala zur Erhebung Epistemologischer Überzeugungen Lehramtsstudierender im Bereich der Pädagogischen Psychologie	319
ULRIKE STARKER UND MARGARETE IMHOF „Komplexitätsmanagement“ in der Lehramtsausbildung: das Planspiel „Schulalltag“ und dessen Evaluation	327

Interkulturelle Kompetenz und Auslandsstudium: Beeinflusst der Auslandsaufenthalt die Kompetenzförderung?

Petia Genkova

Angesichts tiefgreifender sozialer und ökonomischer Veränderungen in den letzten Jahrzehnten sind sowohl Gesellschaft als auch Organisationen gegenwärtig durch eine zunehmende Heteronisierung geprägt. Entwicklungen, die in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle spielen, sind der demographische Wandel und die fortschreitenden Globalisierungsprozesse. In diesem Kontext werden Auslandsaufenthalte immer wichtiger für die Kompetenzförderung und Persönlichkeitsentwicklung, um mit den Herausforderungen der Diversität umgehen zu können. Um die Bedeutung Interkultureller Kompetenz in Diversität geprägten, Interaktionssituationen zu verdeutlichen, ist eine Betrachtung der Zusammenhänge von Kultur, Interkulturalität und Interkultureller Kompetenz hilfreich. Kultur ist nach Thomas (1993, S. 380) definiert als ein "*universelles, für eine Gesellschaft, Organisation und Gruppe aber sehr typisches Orientierungssystem*". Dieses Orientierungssystem beeinflusst das Wahrnehmen, Denken und Handeln aller Mitglieder des jeweiligen Systems. Grundlage für die Entwicklung von Kulturen ist, dass das Bedürfnis nach Orientierung in der menschlichen Identität fest verankert ist. Aus diesem Bedürfnis heraus entwickeln Menschen in verschiedenen sozialen Settings und zu allen Zeiten Kulturen (Thomas & Utler 2012). In einer interkulturellen Überschneidungssituation werden die Orientierungssysteme beider Interaktionspartner aktiviert, bieten allerdings häufig keine Orientierung in Hinblick auf das Verhalten des Anderen. Bekannte Werte, Normen und Verhaltensweisen versagen als Bewertungsmaßstäbe und provozieren Fehlreaktionen und Missverständnisse sowie Verunsicherungen, Stress und Konflikte (Thomas 2003; Thomas & Utler 2012). Um unter diesen Umständen eine gewisse Handlungssicherheit aufrecht zu erhalten, wird das erwartungswidrige Verhalten des Interaktionspartners häufig auf ihn als Person projiziert und als persönliches Fehlverhalten interpretiert. Außerdem steigt die Wahrscheinlichkeit für Stereotypisierungen und Vorurteile (Thomas 2006; Thomas & Utler 2012).

Der Erwerb Interkultureller Kompetenz ist das Ergebnis eines komplexen Lern- und Entwicklungsprozesses. Persönlichkeitsmerkmale stellen hierbei die Basis für einen interkulturellen Kompetenzerwerb dar. Sie unterliegen in kritischen, einschneidenden Lebenssituationen, wie Auslandsaufenthalten, andererseits aber auch Veränderungen beziehungsweise Weiterentwicklungen. Zimmermann & Neyer (2013) konnten nachweisen, dass Auslandsaufenthalte während des Studiums, die mit vielen interkulturellen Überschneidungssituationen durch internationale Kontakte einhergehen, die entsprechenden Personen offener, verträglicher und ausgeglichener machen. Dabei steigern sowohl Langzeit-Aufenthalte (1 Jahr), als auch Auslandsemester die Offenheit und verringern Neurotizismus.

Ein Ansatz zur Verbesserung von Intergruppenbeziehungen zielt auf die Auflösung der Kategorisierung (Verringerung der Salienz) in Eigen- vs. Fremdgruppen. Dieser Prozess wird als Dekategorisierung bezeichnet (Kessler & Mummendey 2007). Eine Möglichkeit der Dekategorisierung ist nach Brewer und Miller (1984) eine Personalisierung des Kontakts. Entsprechend lautet eine zentrale Annahme des Dekategorisierungs-Modells, dass wiederholte und häufige interpersonale Kontakte mit einer Reduktion der Urteilsverzerrungen und des diskriminierenden Verhaltens einhergehen. Die Differenzierung in Eigen- und Fremdgruppe wird aufgebrochen und die Beteiligten nehmen sich stattdessen als einzigartige, unverwechselbare Individuen mit ihren spezifischen Charakteristika wahr.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass es nicht „den Lösungsansatz“ der Sozialpsychologie zur Reduktion von Vorurteilen und sozialer Diskriminierung gibt. Ob zwischen den beschriebenen Prozessen eine Wechselwirkung besteht und welcher Gestalt diese ist, ist noch eingehend zu erforschen (Mummendey & Otten 2004). Pettigrew (1998) und Hewstone (1996) vertreten die Auffassung, dass die Ansätze in einem komplementären Zusammenhang stehen (Dovidio et al. 1997). So ist gemäß Pettigrews (1998) „reformulierten Kontakthypothese“ die Wirksamkeit von Intergruppenkontakten dann am größten, wenn bestimmte Prozesse in einer idealtypischen Sequenz hintereinander ablaufen. Beispielsweise sollte zu Beginn einer Kontaktsituation die Begegnung auf interpersonaler Ebene wie im Auslandsstudium (das heißt die Dekategorisierung) gefördert werden, was die Relevanz von persönlichen Kompetenzen und insbesondere von interkulturellen Kompetenzen noch mal betont.

Fragestellung, Methode und Stichprobenbeschreibung

Die zentrale Fragestellung der Untersuchung stellen die Unterschiede der Merkmalsausprägungen interkultureller Effektivität in Abhängigkeit von vorhandener Auslandserfahrung sowie ihre Wirkung auf soziale Identität und Toleranz gegenüber Ausländern im Fokus.

Um die diesbezüglichen Zusammenhänge näher zu beleuchten, wurden die folgenden drei Hypothesen gebildet. Hypothese 1 besagt, dass bei Personen, die schon einmal im Ausland gelebt haben, die Merkmalsausprägungen für interkulturelle Effektivität höher sind, als bei denjenigen, die noch keinen längeren Auslandsaufenthalt erlebt haben. Hypothese 2 greift den ethnischen Hintergrund als eine zentrale Diversity-Kategorie auf. Sie bezieht sich auf die Annahme, dass hohe Merkmalsausprägungen für interkulturelle Effektivität eine niedrige Ausländerfeindlichkeit voraussagen. Hypothese 3 steht in engem Zusammenhang hierzu. Sie lautet: "Die soziale Identität des Individuums moderiert den Zusammenhang zwischen den Merkmalsausprägungen für interkulturelle Effektivität und Ausländerfeindlichkeit. Bei polyzentrischer sozialer Identität ist der Einfluss von hohen Merkmalsausprägungen für interkulturelle Effektivität auf die Einstellung gegenüber Ausländern größer".

Es wurden die Skala von Wenzel et al. (2003) und die *Skala der sozialen Identität* von Orth et al. (1996) benutzt. Als Antwortformat dient eine siebenstufige Likert-Skala. Im dritten Teil des Erhebungsinstruments kommt der *Multicultural Personality Questionnaire* (MPQ) von van der Zee und van Oudenhoven (2000) zum Einsatz. Dieser misst fünf, in interkulturellen Überschneidungssituationen relevante, Persönlichkeitsfaktoren: *Kulturelle Empathie, Offenheit, Emotionale Stabilität, Soziale Initiative* und *Flexibilität*. Die verwendete Likert-Skala ist fünfstufig. Der vierte Teil des Fragebogens fragt Einstellungen zu Personen mit Migrationshintergrund mittels einer vierstufigen Likert-Skala ab. Verwendet wird eine gekürzte Version der Skala aus dem Erhebungsinstrument zur *Schülerbefragung des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen* (Strobl & Kuehnel 2000).

Es wurden 235 Studierende verschiedener Fachrichtungen, davon männlich N=95 und weiblich N=140, befragt. Die Personen, die in Deutschland geboren wurden, waren N = 153 und es gab 82 Personen mit Migrationshintergrund. Die Altersspanne war 19 - 29 Jahre (M= 21.2 Jahre, SD= 3.02).

Ergebnisse und Diskussion

Zur Hypothesenprüfung der Hypothese 1 erfolgt eine Betrachtung der Unterschiede der Mittelwerte bei den Merkmalen interkultureller Effektivität für verschiedene Kriterien von Auslandserfahrung. Es zeigt sich, dass die Merkmale *Offenheit* und *Emotionale Stabilität* eine Unterscheidung zwischen Personen mit und ohne Auslandserfahrung zulassen. Personen mit Auslandserfahrung, die bereits mit verschiedenen interkulturellen Überschneidungssituationen konfrontiert wurden, sind demzufolge offener und aufgeschlossener als diejenigen, die noch keinen längeren Auslandsaufenthalt vorzuweisen haben. Interessanterweise ist die emotionale Stabilität wiederum bei denjenigen Personen, die noch keinen vorherigen Auslandsaufenthalt absolviert haben, höher ausgeprägt.

Tab. 1: Mittelwertvergleiche für die Merkmalsausprägungen interkultureller Effektivität bei Personen mit und ohne Auslandserfahrung

	Ausland Ja (N= 122)		Ausland Nein (N=113)		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
	AM	SD	AM	SD	T	df	sign.(2-seitig)
Kulturelle Empathie	4.00	.45	3.90	.50	1.13	235	n.s.
Offenheit	3.79	.45	3.59	.47	2.43	235	p < .05
Emotionale Stabilität	3.06	.57	3.14	.60	.77	235	p < .05
Soziale Initiative	3.52	.59	3.47	.53	.48	235	n.s.
Flexibilität	3.18	.45	3.13	.49	.51	235	n.s.

Auch eine Berücksichtigung der Aufenthaltsdauer lässt keine weiteren Unterschiede in der Ausprägung der Persönlichkeitsdimensionen erkennen. Zwischen Personen mit einer Mindestaufenthaltsdauer von über einem Jahr und denjenigen, die bislang nur kürzere oder gar keine Auslandsaufenthalte erlebt haben, können keine signifikanten Unterschiede ausgemacht werden. Die Dauer des Aufenthalts hat in der Stichprobe entsprechend keinen deutlichen Effekt auf die Ausprägung von Merkmalen interkultureller Effektivität. Insgesamt kann die formulierte Hypothese somit nur teilweise bestätigt werden.

Um in einem weiteren Schritt den Zusammenhang zwischen Merkmalen einer interkulturell effektiven Persönlichkeit und der Einstellung zu Personen mit Migrations-

hintergrund näher zu beleuchten, wird Hypothese 2 geprüft ("Hohe Merkmalsausprägungen für interkultureller Effektivität sagen eine niedrige Ausländerfeindlichkeit voraus").

Die Ergebnisse einer Regressionsanalyse zum Zusammenhang zwischen den einzelnen Persönlichkeitsdimensionen interkultureller Effektivität und Ausländerfeindlichkeit weisen auf statistisch signifikante Ergebnisse in beide Richtungen hin. Am stärksten ist die Auswirkung von *Flexibilität* auf die Einstellung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund. Wer unbekannte Situationen als eine Herausforderung betrachtet und das eigenen Verhalten den Erwartungen neuer und unklarer Situationen anpassen kann, ist tendenziell weniger ausländerfeindlich. Ein ebenfalls negativer Zusammenhang ergibt sich zwischen dem Merkmal *Offenheit* und Ausländerfeindlichkeit. Wer keine starren Denkmuster aufweist und Unbekanntem aufgeschlossen und vorurteilsfrei gegenüber steht, hat dementsprechend eine positivere Einstellung zu Personen mit Migrationshintergrund, als eine Person, die diese Merkmale nicht aufweist.

Tab. 2: Zusammenhang zwischen den Merkmalsausprägungen interkultureller Effektivität und Ausländerfeindlichkeit

	Kulturelle Empathie	Offenheit	Emotionale Stabilität	Soziale Initiative	Flexibilität
Ausländerfeindlichkeit	$\beta = -.107$ n.s.	$\beta = -.209$ $p < .05$	$\beta = .254$ $p < .01$	$\beta = .273$ $p < .01$	$\beta = -.397$ $p < .001$

Die Hypothese, dass Merkmale interkultureller Effektivität eine niedrig ausgeprägte Ausländerfeindlichkeit voraussagen, kann teilweise bestätigt werden. Während *Offenheit* und *Flexibilität* ausschlaggebende Eigenschaften für eine positive Einstellung zu Personen mit Migrationshintergrund sind, ist eine mögliche Skepsis gegenüber Personen mit Migrationshintergrund aus den Eigenschaften *Emotionale Stabilität* und *Soziale Initiative* abzuleiten. Letzteres Ergebnis widerspricht der aufgestellten Hypothese und lässt vermuten, dass sich der Zusammenhang zwischen Merkmalen interkultureller Effektivität und Ausländerfeindlichkeit durch komplexere Wirkungszusammenhänge auszeichnet.

Um dies näher zu untersuchen, wurde Hypothese 3 formuliert. Es wird angenommen, dass der bestehende Zusammenhang zwischen Merkmalen interkultureller Effektivität und Ausländerfeindlichkeit durch die Ausprägung der sozialen Identität beeinflusst wird.

Das Strukturgleichungsmodell, welches den Zusammenhang zwischen einer interkulturell effektiven Persönlichkeit, sozialer Identität und Ausländerfeindlichkeit näher spezifiziert, zeigt, dass der Einfluss der Merkmale *Offenheit*, *Flexibilität*, *Kulturelle Empathie* und *Emotionale Stabilität* auf die Einstellung zu Personen mit Migrationshintergrund durch die Ausprägung der sozialen Identität beeinflusst wird. Bei Individuen, deren soziale Identität polyzentrisch ausgeprägt ist, ist der Zusammenhang zwischen den genannten Merkmalen interkultureller Effektivität und einer positiven Einstellung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund entsprechend größer als bei Personen mit einer ethnozentrischen sozialen Identität. Bei der ethnozentrischen sozialen Identität haben die Merkmalsausprägungen interkultureller Effektivität einen geringeren Einfluss auf die vorhandene Ausländerfeindlichkeit. Interessant ist, dass auch das Merkmal *Emotionale Stabilität*, welches ursprünglich auf eine eher ausländerfeindliche Einstellung hindeutete, im Zusammenhang mit einer polyzentrischen sozialen Identität eine positive Einstellung gegenüber Ausländern vorhersagt. Für das Merkmal *Soziale Initiative* bestätigt sich das Modell nicht. (Chi-Quadrat = 1.237; df = 1; p = .266; CFI = .978; RMSEA = .053 (L090 = .000: HI90 = .303).

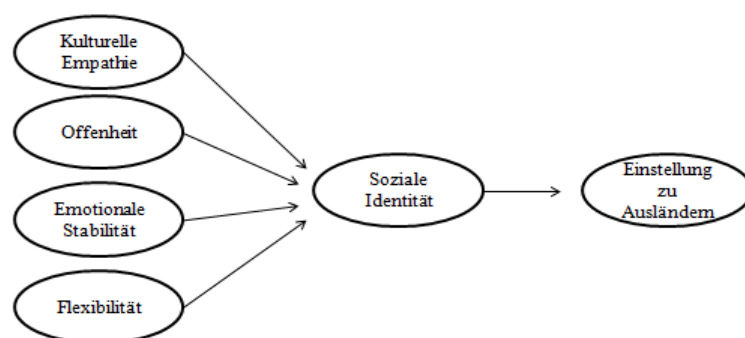


Abb. 1: Zusammenhang zwischen Merkmalen interkultureller Effektivität, sozialer Identität und Ausländerfeindlichkeit

Ziel der vorgestellten Studie war es, einen Überblick zu Bedeutungs- und Wirkungszusammenhängen Interkultureller Kompetenz, welche im Diversity-Kontext relevant sind, zu geben. Insgesamt bestätigte sich, dass bestimmte Merkmale einer interkulturell effektiven Persönlichkeit durch Auslandserfahrung beeinflusst werden und, unter Berücksichtigung der sozialen Identität, die Einstellung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund voraussagen.

Es zeigte sich, dass offene, aufgeschlossene Personen häufiger bereits einen oder mehrere Auslandsaufenthalte erlebt haben. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass sich Personen mit diesen Merkmalen häufiger dafür entscheiden für eine Zeit im Ausland zu leben. Das Merkmal *Offenheit* bestimmt dementsprechend bereits die Motivation für einen Auslandsaufenthalt. Darüber hinaus ist in Betracht zu ziehen, dass die betreffenden Personen durch ihre Auslandserfahrung tatsächlich offener und aufgeschlossener werden. Zwar handelt es sich bei den Merkmalen interkultureller Effektivität um tendenziell stabile Persönlichkeitsmerkmale, die sich innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums in der Regel kaum ändern, jedoch kann ein Auslandsaufenthalt ein einschneidendes Lebensereignis, das eine Persönlichkeitsentwicklung durch vielfältige interkulturelle Kontaktsituationen begünstigt, darstellen.

Überraschend war die geringere Ausprägung des Merkmals *Emotionale Stabilität* bei Personen mit Auslandserfahrung im Vergleich zu denjenigen, die noch keinen Auslandsaufenthalt erlebt haben. Als Ursache ist denkbar, dass sich eine Person hypothetisch dann größere Fähigkeiten zuschreibt als sie tatsächlich in der Praxis aufweist, wenn sie noch nicht mit belastenden Situationen konfrontiert wurde. So ist eine Person, die noch nicht im Ausland gelebt hat, bisher möglicherweise weniger stressreichen und emotional belastenden Situationen ausgesetzt gewesen und schätzt ihre emotionale Stabilität somit stärker ein, als eine Person, die kulturell bedingte Unsicherheit bereits erlebt hat und sich daher diesbezüglich auch Schwächen zuschreibt. Die Schlussfolgerung wäre, dass sich die persönliche Einschätzung der eigenen emotionalen Stabilität durch einen Auslandsaufenthalt verändert.

Einhergehend mit der Hypothese zum Zusammenhang zwischen Merkmalen interkultureller Effektivität und Ausländerfeindlichkeit, führen hohe Ausprägungen in den Merkmalen *Offenheit* und *Flexibilität* zu einer positiven Einstellung gegenüber Ausländern. Überraschend ist hingegen, dass das Merkmal *Kulturelle Empathie* hier

keine Auswirkungen hat und Personen mit hohen Ausprägungen in den Persönlichkeitsdimensionen *Emotionale Stabilität* und *Soziale Initiative* sogar im Vergleich eine stärkere Ausländerfeindlichkeit aufweisen. Letztere Beobachtung ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass aktives, initiatives Verhalten in sozialen Situationen und emotionale Stabilität zwei Eigenschaften sind, die unter anderem darauf hinweisen, dass man sich von dem Fremden nicht verunsichern lässt. Es ist denkbar, dass diese Haltung häufig auch auf einem hohen Selbstfokus und einer starken Wertschätzung der eigenen Person gründet, wodurch die eigene Herkunft und das Heimatland als das Maß aller Dinge gesehen werden. In Folge dieser ethnozentrischen Orientierung wird Personen mit Migrationshintergrund ein geringeres Verständnis entgegengebracht. Diese Argumentation wird dadurch gestützt, dass das Merkmal *Emotionale Stabilität* in Verbindung mit einer polyzentrischen sozialen Identität die Einstellung gegenüber Ausländern positiv beeinflusst. In Abhängigkeit von der sozialen Identität des Individuums kann emotionale Stabilität entsprechend positive oder negative Auswirkungen auf die Einstellung zu Ausländern haben.

Auch der beschriebene Einfluss der Merkmale *Offenheit*, *Flexibilität* und *Kulturelle Empathie* auf die Einstellung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund wird durch die soziale Identität des Individuums beeinflusst. Herrscht eine ethnozentrische soziale Identität vor, sind die Merkmale *Offenheit* und *Flexibilität* weniger einflussreich für eine positive Einstellungsänderung gegenüber Ausländern als bei einer polyzentrischen sozialen Identität. Erst dann können sie ihre Wirkungskraft vollständig entfalten. Bezüglich des Merkmals *Kulturelle Empathie* stellt eine polyzentrische soziale Identität überhaupt erst die Voraussetzung für einen Wirkungszusammenhang dar. Lediglich für das Merkmal *Soziale Initiative* lässt sich kein moderierender Effekt der sozialen Identität feststellen.

Die Ergebnisse der Untersuchung bestätigen die Bedeutung Interkultureller Kompetenz für ein Arbeitsumfeld, das durch Toleranz gegenüber Verschiedenheit geprägt ist. Sie zeigen allerdings zugleich, dass interkulturelle Kompetenzen mehrheitlich erst dann die erwarteten positiven Effekte bringen, wenn die soziale Identität des Individuums polyzentrisch ausgeprägt ist.

Da sich Personen mit Auslandserfahrung durch eine stärkere Ausprägung des Merkmals *Offenheit* auszeichnen und dieses Merkmal in direktem Zusammenhang zu

einer toleranten, positiven Einstellung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund steht, sollte beruflichen Auslandsaufenthalten im Rahmen von Diversity Management eine zentrale Bedeutung beigemessen werden. Um Verunsicherungen und negative Auswirkungen von Auslandserfahrung auf die Persönlichkeitsdimension *Emotionale Stabilität* zu vermeiden, sollten Auslandsaufenthalte immer auch durch formale Lernprozesse, wie beispielsweise interkulturelle Trainings, begleitet werden. Diese bieten die Voraussetzung für die Reflexion der Erfahrungen, verringern die Auswirkungen eines Kulturschocks und fördern interkulturelle Lernprozesse.

Literatur

- Brewer, M. B. & Miller, N. (1984): Beyond the contact hypothesis: theoretical perspectives on desegregation. In N. Miller & M. B. Brewer (Eds.), *Groups in contact. The psychology of desegregation* (pp. 281-302). Orlando/FL: Academic Press.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., Validzic, A., Matoka, K., Johnson, B. & Frazier, S. (1997): Extending the benefits of re-categorization: Evaluations, self-disclosure and helping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 33, 401-420.
- Hewstone, M. (1996): Contact and categorization: Social Psychology interventions to change intergroup relations. In C. N. Macraem, C. Stangor & M. Hewstone (Eds.), *Stereotypes and Stereotyping*. New York: Guilford.
- Kessler, T. & Mummendey, A. (2007): Vorurteile und Beziehungen zwischen sozialen Gruppen. In K. Jonas, W. Stroebe & M. Hewston (Hrsg.), *Sozialpsychologie. Eine Einführung* (S. 487-532). Heidelberg: Springer,.
- Mummendey, A. & Otten, S. (2004): Aversive discrimination. In M. B. Brewer & M. Hewstone (Eds.), *Emotion and motivation* (pp. 298-318). Malden: Blackwell.
- Orth, B., Broszkiewicz, A. & Schütte, A. (1996): Skalen zur sozialen Identität, Eigengruppen-Favorisierung und Ego-Stereotypisierung. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 4, 262-267.
- Pettigrew, T. F. (1998): Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology*, 49, 65-85.
- Strobl, R. & Kühnel, W. (2000): *Dazugehörig und ausgegrenzt. Analysen zu Integrationschancen junger Aussiedler*. Weinheim: Juventa.

- Thomas, A. (1993): *Kulturvergleichende Psychologie. Eine Einführung*. Göttingen: Hogrefe.
- Thomas, A. (2003): *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen: Hogrefe.
- Thomas, A. (2006): Interkulturelle Handlungskompetenz - Schlüsselkompetenz für die moderne Arbeitswelt. *Arbeit*, 15 (2), 114-125.
- Thomas, A. & Utler, A. (2013): Kultur, Kulturdimensionen und Kulturstandards. In P. Genkova, T. Ringeisen & F. T. L. Leong (Hrsg.), *Handbuch Stress und Kultur. Interkulturelle und kulturvergleichende Perspektiven* (S. 41-58). Wiesbaden: Springer VS.
- Van der Zee, K. I. & Van Oudenhoven, J. P. (2000): The Multicultural Personality Questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European Journal of Personality*, 14, 291-309.
- Van Oudenhoven, J. P. & Van der Zee, K. I. (2002): Predicting multicultural effectiveness of international students: the Multicultural Personality Questionnaire. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 679-694.
- Wenzel, M., Mummendey, A., Weber, U. & Waldzus, S. (2003): When „different“ means „worse“: In-group prototypicality in changing intergroup contexts. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41, 76-83.
- Zimmermann, J. & Neyer F. J. (2013): Do we become a different person when hitting the road? Personality development of sojourners. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105 (3), 515–530.