

Der Zusammenhang von kultureller Distanz, kultureller Anpassung und beruflichem Belastungserleben: Eine Studie zum Gelingen der Entsendung von Lehrkräften im deutschen Auslandsschulwesen

Jutta Mägdefrau / Petia Genkova

Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund theoretischer Annahmen zu kultureller Anpassung bei Migrationserfahrungen in kulturell distanten und proximalen Kulturen werden die Befunde einer empirischen Studie bei N = 426 Auslandslehrkräften berichtet. Die Untersuchung versuchte die Frage zu beantworten, ob kulturelle Anpassung eher in proximalen Kulturen gelingt und ob sich berufliche Belastung und berufliche und allgemeine Zufriedenheitswerte bei Lehrkräften in Abhängigkeit von der Gastkultur zeigen lassen. Der Zusammenhang zwischen kultureller Anpassung und Zufriedenheit sowie zwischen kultureller Anpassung und Belastungserleben ließ sich nachweisen. Der Zusammenhang zwischen kultureller Distanz und kultureller Anpassung ergab nur für die nicht-europäischen Länder signifikante Befunde.

Einführung

Dass der Lehrerberuf hohe psychophysische Belastungen mit sich bringt, ist in der arbeitsmedizinischen und erziehungswissenschaftlich-psychologischen Forschung an vielen Stellen belegt worden (Krause et al. 2008; Hillert & Schmitz 2004). Wenn nun aber zu der alltäglichen Belastung noch eine Migrationserfahrung als typisches Ereignis mit hohem Stressgehalt hinzutritt, können besonders hohe Belastungen entstehen, die im Gefolge Arbeitszufriedenheit und möglicherweise auch allgemeine Lebenszufriedenheit beeinträchtigen. Dabei wäre vorstellbar, dass sich Lehrkräfte besonders dann extrem belastet fühlen, wenn sie in

Ländern mit hoher kultureller Distanz zu unserer Gesellschaft eingesetzt werden. Gleichzeitig bietet die fremde Kultur eine hohe Attraktivität und Faszination, die sich auch protektiv auswirken kann. Da im Rahmen der Auslandsentsendungen von Lehrpersonen viele Entsendungsverträge vorzeitig abgebrochen werden und solche Abbrüche mit hohen wirtschaftlichen, aber auch psychologischen Kosten verbunden sind, ist die Frage nach dem Zusammenhang von kultureller Anpassung, kultureller Distanz und dem individuellen Belastungserleben von an deutsche Schulen im Ausland entsendeten Lehrpersonen bedeutsam. Die hier vorgestellte Studie befasst sich daher mit dem Zusammenhang von Migrationserfahrungen in unter-

schiedliche Entsendungsländer und dem beruflichen Belastungserleben sowie der Berufszufriedenheit von Auslandslehrkräften.

Theoretischer Hintergrund der Studie: Kulturelle Anpassung und kulturelle Distanz

Migration hat einen Stressgehalt, der dem der sogenannten großen Lebensereignisse (Heirat, Geburt eines Kindes, Tod eines Angehörigen) gleichkommt (Ward, Bochner & Furnham 2001), wobei Stress von positiven Emotionen ebenso begleitet sein kann wie von negativen. Zu den beruflichen Anforderungen addieren sich für deutsche Auslandslehrkräfte die durch kulturelle Anpassungsleistungen hervorgerufenen Belastungen. Unter kultureller Anpassung (oder auch Akkulturation) versteht man den andauernden Kontakt zwischen Gruppen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund, der oft zu einem Wandel der kulturellen Muster bei beiden Parteien führt (Berry 2004, 175). Die aus der Kontaktsituation hervorgehenden Veränderungen sind in der nicht dominanten Gruppe in der Regel größer, aber auch in der dominanten Gesellschaftsgruppe können sich langfristig Transformationen vollziehen. Das Konstrukt *Kulturelle Anpassung* bezieht sich auf die individuellen Komponenten des Akkulturationsprozesses. Es beschreibt den komplexen Prozess, den ein Individuum durchläuft, bis es sich in einer neuen kulturellen Umgebung wohlfühlt und in der Lage ist, unter den veränderten Umweltbedingungen effektiv zu handeln (Haslberger 2005, 86; Huang, Chi & Lawler 2005, 1659). In der Forschungsliteratur wird kulturelle

Anpassung vielfach als der Grad psychologischen Wohlbefindens mit verschiedenen Aspekten der neuen Umgebung definiert (z.B. Black et al. 1991, 499). Die Fähigkeit des Individuums zur Anpassung an die Kultur des Gastlandes sowie die Verhaltensweisen der Gastkultur bestimmen also beide, ob aus Sicht der Auslandslehrkraft die Entsendung „gelingt“, also ein Wohlfühlen im Gastland erreicht werden kann. Es ist nicht vom migrierten Individuum allein abhängig, ob kulturelle Anpassung gelingt (vgl. Berry 2004, 355).

Eine in der Forschungsliteratur viel beachtete Differenzierung des kulturellen Anpassungsprozesses geht auf Ward und Kennedy (1993) zurück. Die Psychologen unterscheiden psychologische und soziokulturelle Anpassung als zentrale theoretische Dimensionen. Das Konstrukt der psychologischen Anpassung steht in engem Zusammenhang zu Stress- und Copingtheorien. Ein neues kulturelles Umfeld provoziert Stress und erfordert die Aktivierung von persönlichen Ressourcen und Copingmechanismen, um diesen erfolgreich zu bewältigen. Der Fokus dieser Dimension liegt auf Zufriedenheit und subjektivem Wohlbefinden des Individuums (auch: akkulturativer Stress). Soziokulturelle Anpassung wiederum liegt in der Theorie des kulturellen Lernens begründet. Lernpsychologische Ansätze interkultureller Anpassung stützen sich auf die Hypothese, dass Probleme in interkulturellen Situationen entstehen, da Individuen in einer fremden Kultur zunächst Schwierigkeiten haben, soziale Interaktionen mit Angehörigen der Gastkultur erfolgreich zu meistern. Kulturelle Anpassung erfolgt entsprechend durch ein Erlernen der kultur-

spezifischen Verhaltensregeln, die notwendig sind, um sich erfolgreich in dem neuen kulturellen Umfeld zu bewegen (Ward 2004, 186). Um in der fremden Umgebung Erfolg zu haben, besteht eine zentrale Aufgabe des Migranten bzw. der Migrantin entsprechend darin, sich kulturangemessene Verhaltensweisen anzueignen. Dieser Prozess des sozialen Lernens wird sowohl durch Situationsvariablen (z.B. Ausmaß der kulturellen Unterschiede, Aufenthaltsdauer im Entsendungsland, vorherige Auslandserfahrungen, Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt) als auch individuelle Variablen (z.B. Selbstwirksamkeitserwartungen, Beziehungsfähigkeiten, Wahrnehmung der anderen Kultur) entscheidend beeinflusst und kann zu unterschiedlichen Anpassungsverläufen führen (Black & Mendenhall 1991, 241 ff). In der Vorbereitungsphase eines Auslandsaufenthaltes kann die Aneignung kulturadäquater sozialer Verhaltensformen zudem durch ein interkulturelles Training unterstützt werden (ebd., 242).

Es gibt also Faktoren, die kulturelle Anpassungsleistung eher gelingen lassen. Dazu gehören innerpsychische Faktoren auf Seiten der Lehrkräfte (Belastungsbewältigungsmuster, günstige arbeitsbezogene Überzeugungen etc.), strukturelle Rahmenbedingungen (soziale Unterstützung am Schulort, gute Vorbereitung auf die Entsendung, organisatorische Faktoren an der Schule etc.) und schließlich die Herausforderung, die durch die kulturelle Distanz zwischen der Gastkultur und unserer Herkunftskultur besteht.

Länder mit höherer kultureller Distanz zur Herkunftskultur erfordern dabei ins-

gesamt höhere Anpassungsleistungen als Länder mit geringerer Distanz, wobei allerdings auch eine Unterschätzung der Distanz bei kulturell scheinbar ähnlichen Ländern (z.B. Länder des westlichen Europa, USA) ein Problem darstellen kann. Church (1982) macht die Feststellung, dass eine geringe kulturelle Distanz zwischen Zugereisten und Angehörigen einer Gastkultur die Anpassung an eine fremde Kultur erleichtert, da sich bei einer geringen kulturellen Distanz die Werte und Verhaltensweisen ähneln und deshalb leichter erlernbar sind (Ward, Bochner & Furnham 2001, 182).

Kulturelle Distanz entsteht immer dann, wenn eine Distanz zwischen der Heimatkultur und der Kultur des Gastlandes wahrgenommen wird. Das Konstrukt *Kulturelle Distanz* basiert auf den Arbeiten von Hofstede (1980), der davon ausgeht, dass es fünf Aspekte des menschlichen Lebens gibt, zu denen jede Kultur ihre eigenen Ausprägungen entwickelt. Die fünf Dimensionen sind: Machtdistanz, Vermeidung von Unsicherheit, Individualismus versus Kollektivismus, Maskulinität versus Femininität und langfristige versus kurzfristige Orientierung. Kulturen lassen sich nun jeweils zwischen den Polen dieser fünf Dimensionen verorten und mit anderen Kulturen vergleichen. Darüber lassen sich Distanzmaße berechnen (vgl. Flörkemeier 2001), die im Falle der Auslandslehrkräfte eine Entsendung in eine eher distante oder eine eher proximale Kultur entstehen lässt. Verschiedene Studien zeigten, dass kulturelle Distanz kulturelle Anpassungsleistungen erschwert (Black und Stephens 1989; Ward und Searle 1991; van Vianen et al. 2004),

andererseits gab es aber auch Ergebnisse, die zeigten, dass die Distanz zur Gastlandkultur keine negativen Auswirkungen auf kulturelle Anpassung hatte, dass also interkulturelle Workshops oder Trainings sowohl für Migranten näherer als auch distanterer Herkunftskultur notwendig sind, um Auslandsaufenthalte gut vorzubereiten (vgl. Selmer 2006).

Fragestellungen und Hypothesen der Studie

Aus der Gesamtstudie zu Gelingensbedingungen des Auslandseinsatzes von Lehrkräften (vgl. Mägdefrau & Genkova 2013) sollen im Rahmen dieses Beitrags die folgenden Fragestellungen beantwortet werden:

- 1.) Unterscheiden sich die ins Ausland entsendeten Lehrpersonen hinsichtlich ihrer arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster von deutschen Vergleichsstichproben? Mit anderen Worten: Finden sich unter den Auslandslehrkräften höhere Anteile an Lehrkräften mit riskanten Verhaltens- und Erlebensmustern?
- 2.) Zeigen sich Zusammenhänge zwischen der Verteilung der Risikomuster des arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens und der kulturellen Distanz des Gastlandes zur deutschen Herkunftskultur der Befragten?
- 3.) Besteht ein positiver Zusammenhang zwischen kultureller Anpassung und beruflicher Zufriedenheit sowie ein negativer zwischen kultureller Anpassung und beruflicher Belastung?
- 4.) Besteht ein Zusammenhang zwischen kultureller Distanz und be-

ruflicher Belastung sowie zwischen kultureller Distanz und verminderter kultureller Anpassung?

- 5.) Spielen Personen, denen kulturelle Anpassung weniger gelingt und die sich beruflich höher belastet fühlen, auch häufiger mit dem Gedanken, ihren Entsendungsvertrag abzubrechen?

Aus diesen Forschungsfragen wurden die folgenden sieben Hypothesen abgeleitet:

H₁: Der Anteil an Personen mit riskanten berufsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmustern ist unter den Auslandslehrkräften höher als in der Eichstichprobe deutscher Lehrkräfte an Inlandsschulen der Schaarschmidtschen Studie (Schaarschmidt & Fischer 2006).

H₂: Risikomuster in der Belastungsbewältigung sind in Ländern mit höherer kultureller Distanz häufiger als in Ländern, die der deutschen Kultur ähnlicher sind.

H₃: Personen, denen die kulturelle Anpassung besser gelingt, weisen auch höhere allgemeine Zufriedenheit mit Beruf und Leben im Gastland auf, als jene, denen die Anpassung weniger gelingt.

H₄: Personen, denen die kulturelle Anpassung besser gelingt, weisen niedrigere Werte auf der Skala „Berufliche Belastung“ auf als jene, denen die kulturelle Anpassung weniger gut gelingt.

H₅: Die berufliche Belastung ist in Ländern mit hoher kultureller Distanz höher als in solchen mit niedriger kultureller Distanz.

H₆: Kulturelle Anpassung gelingt in Ländern mit niedriger kultureller Distanz besser als in Ländern, zu denen hohe kulturelle Distanz besteht.

H₇: Personen, die Entsendungsvertragsabbruchgedanken angeben, haben niedrigere Werte auf der Skala „kulturelle Anpassung“ und höhere auf der Skala „Berufliche Belastung“.

Durchführung der Studie, Stichprobe und Untersuchungsinstrumente

Zur Beantwortung dieser Forschungsfragen wurde 2012 eine Online-Befragung von durch die Zentralstelle für das deutsche Auslandsschulwesen entsendeten Auslandslehrkräften durchgeführt. Die Befragten sind entweder an deutschen Schulen im Ausland eingesetzt und unterrichten ihre studierten Fächer entweder auf Deutsch oder auch bilingual oder sie arbeiten an Schulen des jeweiligen Gastlandes im Rahmen des deutschen Sprachdiploms, unterrichten also Deutsch als Fremdsprache.

Insgesamt haben 438 Personen auf unsere Bitte um Ausfüllen zweier Fragebögen reagiert. Von 426 Befragten liegen uns auswertbare Fragebögen vor. 309 Personen schickten beide Bögen zurück, 28 nur Bogen 2, 89 nur Bogen 1. Der Rücklauf entspricht gegenüber der Gesamtpopulation einer Ausschöpfungsquote von 23%, was eine niedrige Rücklaufquote darstellt. Mit entsprechender Vorsicht sind die Daten zu interpretieren, weil wir keine Kenntnis darüber haben, ob die Stichprobe hinsichtlich ihres Belastungserlebens verzerrt ist. Die Geschlechter sind gleichmäßig in der Stichprobe enthalten (49,8% Männer). Dies entspricht in etwa der Verteilung in der Gesamtpopulation, in der Männer leicht überrepräsentiert sind (54,6%). Auch in der Altersstruktur

entspricht die Stichprobe der Gesamtpopulation mit einem Mittelwert von 46,2 Jahren gegenüber 46,6 Jahren in der Gesamtpopulation.

Die *berufsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster* wurden mit Hilfe des sogenannten AVEM-Fragebogens erhoben (vgl. Schaarschmidt & Fischer 2001; 2006). Schaarschmidt und Kollegen identifizierten vier Verhaltens- und Erlebensmuster, nämlich ein sogenanntes „Gesundmuster“, das gekennzeichnet ist durch hohes Arbeitsengagement bei ausgeprägter psychischer Widerstandsfähigkeit, ein Muster S („Schonung“), das durch eine Schonhaltung gegenüber der Arbeit zu beschreiben ist, das Muster A (Anstrengung oder Selbstüberforderung), das Personen mit niedriger Widerstandsfähigkeit, aber extrem hohem Arbeitsengagement umfasst und schließlich das Burnout-Risikomuster B mit Personen, die stark herabgesetzte psychische Widerstandsfähigkeit und hohe Erschöpfung aufweisen.

Berufliche Belastung wurde erhoben mit Hilfe der Skalen „Berufliche Belastung“ (Enzmann & Kleiber 1989 mit 15 Items; Alphawert der Gesamtskala: $\alpha = .86$) mit den Subskalen Arbeitsüberforderung ($\alpha = .80$), Kontrolliertheitserleben ($\alpha = .67$) und Arbeitsunzufriedenheit ($\alpha = .74$). In den hier berichteten Auswertungen wurde mit der Gesamtskala gerechnet.

Zufriedenheit im Gastland und im Beruf wurde über eine neu entwickelte Skala erhoben, die Items der allgemeinen Lebens- und Berufszufriedenheit auf den Kontext Auslandsschularbeit übertrug. Die Skala besteht aus 9 Items und weist eine Reliabilität von $\alpha = .77$ auf. Einzustufen waren Aussagen hinsichtlich des Zufriedenheitsgrades von

„völlig unzufrieden“ bis „völlig zufrieden“ auf einer vierstufigen Likert-Skala. (Beispielitems: Arbeitsbedingungen im Gastland; Gefühl der Akzeptanz durch die Einheimischen, meine Tätigkeit als Lehrkraft).

Kulturelle Anpassung wurde mit der SCAS (Sociocultural Adaptation Scale) von Ward & Kennedy (1999) gemessen. Sie erhebt die Fähigkeit der soziokulturellen Anpassung von Menschen in interkulturellen Transitionssituationen. Den Autoren zufolge lassen sich in den Skalen die beiden Konstrukte soziokulturelle und psychologische Anpassung trennen. In unserer Studie ließen sich faktorenanalytisch jedoch keine zwei distinkten Dimensionen identifizieren, weshalb wir im Folgenden jeweils die Gesamtskala benutzen ($\alpha = .94$) und von kultureller Anpassung im umfassenden Sinne sprechen.

Kulturelle Distanz

Mit Hilfe von Diskriminanzanalysen erarbeitete Roose (2010) einen Ähnlichkeitsindex für 325 europäische

Länderpaare. Datengrundlage ist ein Fragebogeninventar von Schwartz (2001) zu Werthaltungen, auf deren Basis Werteähnlichkeit zwischen Ländern errechnet wurden. Für die Operationalisierung kultureller Distanz der in unserer Untersuchung einbezogenen europäischen Länder wurde der Roosesche Index verwendet. Dazu wurden die Länder, die in seiner Studie enthalten sind (das waren 18 der bei uns insgesamt vorkommenden 22 europäischen Staaten), in drei Gruppen eingeteilt, je nach ihrem Distanzwert zu Deutschland (niedrige, mittlere und hohe kulturelle Distanz). Die vier bei Roose nicht eingestuft Länder sind Rumänien, Serbien, Kroatien und Lettland. Unter Inkaufnahme gewisser Unschärfen, wurde für Lettland der Wert von Estland eingesetzt, für Rumänien der Wert von Bulgarien, für Serbien der Wert der Türkei und für Kroatien der Wert von Slowenien.

Tabelle 1 zeigt die Länder, die jeweiligen Indexwerte sowie die Anzahl der Befragten aus den jeweiligen Ländern.

Land	Roose-Index	N	Distanzwert	Label
Schweiz	0.850	2	1	niedrig
Spanien	0.822	14	1	niedrig
Belgien	0.813	5	1	niedrig
Finnland	0.768	4	1	niedrig
Großbritannien	0.725	5	1	niedrig
Estland	0.724	1	1	niedrig
Lettland	0.724	2	1	niedrig
Portugal	0.717	5	1	niedrig
Tschechien	0.697	6	2	mittel
Frankreich	0.689	5	2	mittel
Schweden	0.688	6	2	mittel

Land	Roose-Index	N	Distanzwert	Label
Kroatien	0.679	2	2	mittel
Slowenien	0.679	3	2	mittel
Irland	0.677	1	2	mittel
Russland	0.660	17	2	mittel
Polen	0.613	9	2	mittel
Ungarn	0.608	7	2	mittel
Ukraine	0.596	3	3	hoch
Italien	0.578	7	3	hoch
Türkei	0.577	18	3	hoch
Serbien	0.577	1	3	hoch
Rumänien	0.557	10	3	hoch
Bulgarien	0.557	1	3	hoch

Tabelle 1: Roose-Index für europäische Länder und Angaben zur Stichprobe

Für Indexwerte über 0.7 wurde der Wert 1 (niedrige kulturelle Distanz) vergeben, für Werte über 0.6 der Wert 2 (mittlere Distanz) und für Werte, die unter 0.6 lagen der Wert 3 für hohe kulturelle Distanz. Bezugsland ist jeweils Deutschland.

Um auch die nicht europäischen Länder einbeziehen zu können, wurde die auf der Globe-Studie von House und Kollegen (2004) beruhende Clusterung von Ländern hinzugezogen. Das Kulturverständnis, das der Eingrup-

perierung zu Grunde liegt, beschreiben House und Kollegen wie folgt: „Shared motives, values, beliefs, identities, and interpretations or meanings of significant events that result from common experiences of members of collectives and are transmitted across ages and generations” (House et al. 2002, 8).

Aus der Globe-Clusterung wurden diejenigen Länder geclustert, die in unserer Befragung vorkamen. Es ergab sich folgende Ländereingruppierung:

Cluster	Globe Bezeichnung	Länder mit Befragungsteilnehmenden	N
1	Anglo	Australien, Kanada, Südafrika, USA	37
2	Lateinamerika	Argentinien, Brasilien, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Kolumbien, Mexiko, Nicaragua, Puerto Rico, Paraguay, Peru, Venezuela	89
3	Mittlerer Osten	Ägypten, Irak, Libanon, Saudi Arabien, Vereinigte Arabische Emirate	25
4	Sub-Sahara-Afrika	Äthiopien, Kenia, Namibia	5*)
5	Süd-Asien	Indien, Indonesien, Iran, Malaysia, Philippinen, Thailand	19
6	Konfuzianisch-Asien	China, Hongkong, Japan, Südkorea, Taiwan	27

Tabelle 2: Globe Ländercluster und Angaben zur Stichprobe

*) die kleine Fallzahl im Cluster 4 führte bei einigen Analysen zum Ausschluss der Kategorie. Dies ist jeweils an der entsprechenden Stelle vermerkt.

Ergebnisse

Die H_1 nahm an, dass die Anzahl an Personen mit riskanten berufsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmustern unter den Auslandslehrkräften höher ist als unter Inlandslehrkräften. Dies wurde theoretisch begründet mit dem hohen Stressgehalt, den ein Transitionserleben wie Arbeitsmigration mit sich bringt. Wir prüften daher, ob unsere Stichprobe

von der Verteilung hinsichtlich der Musterzugehörigkeit in der Form abwich, dass riskante Muster (A für Anstrengungs- oder Selbstüberforderungsmuster und B für Burnout-Risikomuster) häufiger vorkamen als in der Vergleichsstichprobe (vgl. Schaarschmidt & Fischer 2006, 41). Abbildung 1 zeigt, dass sich diese Annahme nicht bestätigte.

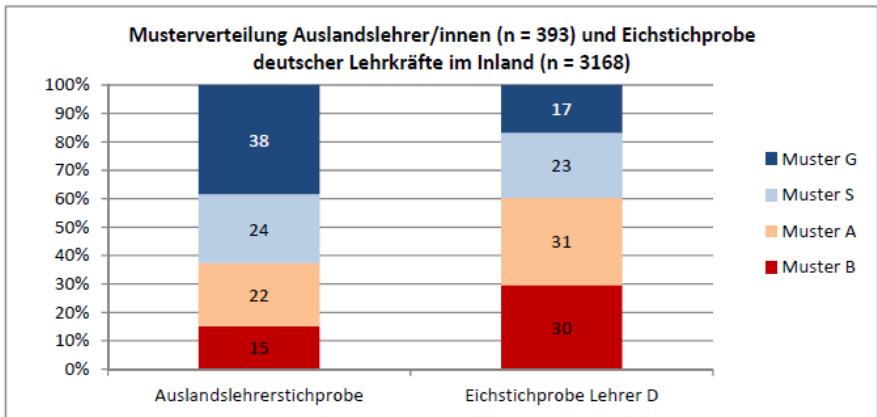


Abbildung 1: Musterverteilung Auslandslehrkräfte und deutsche Eichstichprobe

In unserer Stichprobe finden sich tendenziell weniger Personen mit riskanten Belastungsbewältigungsmustern (Summe Muster A und B = 37%) als in der Vergleichsstichprobe (A und B = 61%). Die Stichprobe könnte also insbesondere in Richtung auf eine höhere Teilnahmebereitschaft von Personen mit dem Gesundmuster positiv verzerrt sein, oder aber Personen, die sich ins Ausland versenden lassen, weisen bereits vorher

erfolgreiche berufsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster auf und sind daher auch in der Gesamtpopulation überrepräsentiert. Mit unseren Daten können wir dies nicht feststellen.

Die H_2 lautete: Risikomuster in der Belastungsbewältigung sind in Ländern mit höherer kultureller Distanz häufiger als in Ländern, die der deutschen Kultur ähnlicher sind.

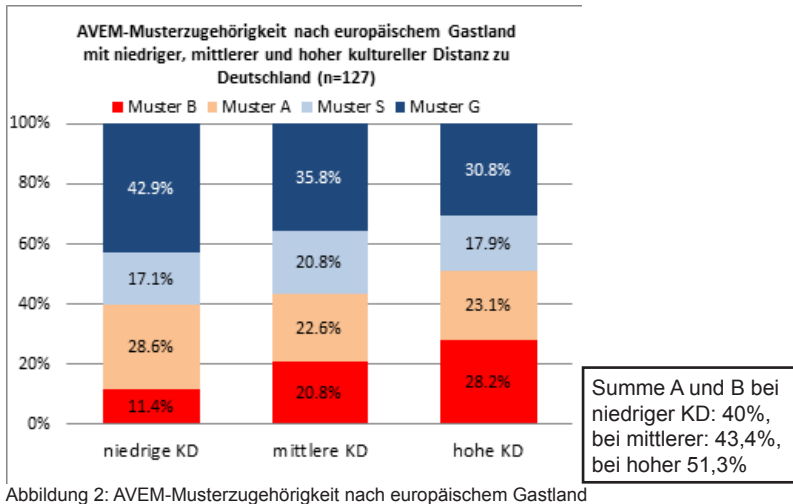


Abbildung 2: AVEM-Musterzugehörigkeit nach europäischem Gastland

Der Anteil an Personen mit riskanten Mustern (Summe A + B) steigt mit dem Grad an kultureller Distanz zum Gastland. Gleichzeitig nimmt der Anteil an Personen mit dem Gesundmuster G ab, Muster S (für Schonung) variiert nicht mit der kulturellen Distanz. Vor dem Hintergrund der eher Richtung Gesundmuster verzerrten Stichprobe zeigen sich in diesen Verteilungen zwar die vermuteten Zusammenhänge zwischen berufsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmustern und kultureller Distanz. Die Prozentsatzunterschiede werden aber im χ^2 -Test nicht signifikant. Die H_1 wird daher vorläufig zurückgewiesen.

Leider sind die Rücklaufzahlen für die nicht europäischen Länder zu klein, um eine Aufspaltung in die 4 AVEM-Muster rechtfertigen zu können. Die insgesamt größte Teilgruppe in der nicht-europäischen Stichprobe ist in Länder Lateinamerikas entsendet (N = 87). Unter ihnen fanden sich die Muster A und B bei

34,5%, die Muster G und S bei 65,5% der Befragten.

H_3 : Personen, denen die kulturelle Anpassung gelingt, weisen auch höhere allgemeine Zufriedenheit mit Beruf und Leben im Gastland auf, als jene, denen die Anpassung weniger gut gelingt.

Der t-Test für unabhängige Stichproben erbringt für den Vergleich der Zufriedenheitsmittelwerte für Personen mit hoher und niedrigerer kultureller Anpassung (AM = 3.0 für hohe Anpassung und AM = 2.3 für niedrige Anpassung auf der vierstufigen Skala) ein signifikantes Ergebnis in der erwarteten Richtung ($t(327) = 6.19$; $p < .001$). Personen mit hohen Werten im Bereich der kulturellen Anpassung weisen auch hohe Werte bei ihrer Berufs- und Lebenszufriedenheit auf und vice versa. Gelingende kulturelle Anpassung ist evidenterweise eine wichtige (wenn auch natürlich nicht alleinige) Voraussetzung für Zufrieden-

heit mit der Berufs- und Lebenssituation im Entsendungsland.

H₄: Personen, denen die kulturelle Anpassung besser gelingt, weisen niedrigere Werte auf der Skala „Berufliche Belastung“ auf als jene, denen die kulturelle Anpassung weniger gut gelingt.

Die Werte für „Berufliche Belastung“ und „Kulturelle Anpassung“ korrelieren mit $r = .33$ ($p < .001$). Bei Unterteilung in zwei Gruppen mit hoher und niedriger kultureller Anpassung zeigen sich höhere Belastungswerte bei den Person mit niedrigerer Anpassung (AM = 2.7

im Vergleich zu AM = 2.1 bei hoher Anpassung; $t(326) = -4.08$; $p < .001$). Die H₄ wird angenommen.

Als nächstes wollten wir prüfen (H_5), ob die berufliche Belastung in Ländern mit hoher kultureller Distanz höher ist als in solchen mit niedriger kultureller Distanz. Die folgende Abbildung zeigt für alle Entsendungscluster jeweils die Abweichung der Befragten vom Gesamtmittelwert aller Befragten auf der Skala „Berufliche Belastung“.

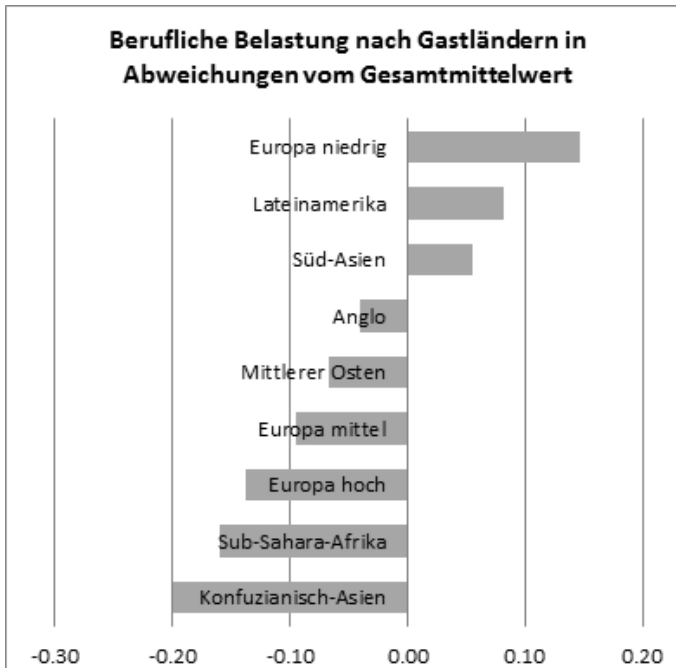


Abbildung 3: Berufliche Belastung nach Gastländern

Die Belastungswerte liegen insgesamt sehr dicht beieinander; für das subsaharische Afrika sind die Werte allerdings wenig belastbar, da sie nur auf $n = 5$ Antwortenden beruhen. Interessant ist der Befund vor allem im Hinblick auf die Werte der Personen, die in am engsten mit der deutschen Kultur verwandten europäischen Ländern arbeiten, da ausgerechnet sie die höchsten Belastungswerte aufweisen, während die Personen mit der doch recht fremden Gastkultur des Konfuzianischen Asien umgekehrt die niedrigsten Belastungswerte zu Protokoll geben. Die einfaktorielle ANOVA bringt allerdings kein signifi-

kantes Ergebnis, gleichwohl verfehlt das Ergebnis für die Unterschiede in Europa nur knapp das Signifikanzniveau von 5% ($p = .08$; n.s.). Die H_5 ist zurückzuweisen: Wir können nicht nachweisen, dass die berufliche Belastung mit kultureller Distanz variiert.

Die H_6 lautete: Kulturelle Anpassung gelingt in Ländern mit niedriger kultureller Distanz besser als in Ländern, zu denen hohe kulturelle Distanz besteht. Der Mittelwertvergleich wird für die europäischen Länder nicht signifikant, auch wenn die Mittelwerte in die erwartete Richtung weisen:

Kulturelle Distanz Europa	AM	N	s
niedrig	1.83	36	.51
mittel	1.86	50	.47
hoch	2.00	41	.45
Insgesamt	1.90	127	.48

Tabelle 3: Mittelwerte auf der Skala „Kulturelle Anpassung“ für Personen in Ländern mit niedriger, mittlerer und hoher kultureller Distanz zu Deutschland

Je distanter die Kultur, desto höher die Mittelwerte bei den Schwierigkeiten mit der kulturellen Anpassung. Allerdings sind die Mittelwertunterschiede bei allen Befragten aus den europäischen Ländern sehr gering. Die Skala reichte von „überhaupt nicht schwer“ bis „sehr schwer“ für die verschiedenen dort abge-

fragten Anpassungsleistungen (Beispielitems: sich an die lokale Lebensweise gewöhnen; den Humor der Einheimischen zu verstehen...). Niedrige Mittelwerte stehen also für geringe Anpassungsschwierigkeiten.

Wie sieht das nun für die nicht-europäischen Länder aus?

Globe Ländercluster	AM	N	s
1 Anglo	1.87	31	.33
2 Lateinamerika	2.11	88	.49
3 Mittlerer Osten	2.46	20	.59
4 Sub-Sahara-Afrika	2.53	5	.44
5 Süd-Asien	2.37	18	.65
6 Konfuzianisch-Asien	2.35	24	.48
Insgesamt	2.17	186	.52

Tabelle 4: Mittelwerte auf der Skala „Kulturelle Anpassung“ für Personen in Globe-Clustern

Hier ergibt die Varianzanalyse einen signifikanten Befund; paarweise durchgeführte t-Tests (wegen der kleinen Teilstichprobe ohne Afrika) zeigen, dass sich sowohl der Anpassungswert für Anglo signifikant von denen der anderen Ländergruppen unterscheidet, als auch die Werte für Lateinamerika von denen der anderen Ländergruppen. Am leichtesten gelingt die kulturelle Anpassung also in den Ländern, zu denen die kulturelle Distanz niedriger ist. Die Nullhypothese (H_0) ist für die H_6 also zurückzuweisen.

Den Befragten wurde die folgende Frage vorgelegt: „Manche Kolleginnen und Kollegen brechen vor Ablauf ihrer vorgesehenen Zeit den Auslandsdienst ab.

Haben Sie auch schon einmal mit dem Gedanken daran gespielt?“ Wir nahmen in der H_7 an, dass Personen, die Vertragsabbruchgedanken zu Protokoll geben, höhere Werte auf den Skalen „kulturelle Anpassung“ (das bedeutet, höhere Schwierigkeiten) und „Berufliche Belastung“ haben.

Die t-Tests zur Prüfung der H_7 wurden beide signifikant. Die Mittelwerte für Personen mit Abbruchgedanken im Vergleich zu solchen ohne Abbruchgedanken stellen sich für die beiden Skalen kulturelle Anpassung und Berufliche Belastung wie folgt dar:

Vertragsabbruchgedanken	AM kulturelle Anpassung *)	s	AM Berufliche Belastung *)	s
nein	1.9	.49	1.9	.48
ja	2.3	.57	2.5	.62

Tabelle 5: Mittelwerte kulturelle Anpassung und berufliche Belastung für Personen mit und ohne Vertragsabbruchgedanken

*) höhere Werte geben jeweils ungünstigere Anpassungs- bzw. Belastungswerte an.
 (t(321)=4.9; $p < .001$ und t(321)=8.37; $p < .001$)

Zusammenfassung und Diskussion der Befunde

Die Entsendung an eine deutsche Schule im Ausland, so war angenommen worden, setzt die Lehrkräfte migrationsbedingt erhöhten Belastungen aus, da sie interkulturelle Anpassungsleistungen zu erbringen haben, die sich zu den üblichen Belastungen des Lehrerberufs hinzuaddieren. Je distanter die Kultur des Gastlandes, umso höher ist die Anpassungsleistung und umso höher daher auch die Belastung, so wurde angenommen. Unsere Befunde relativieren diese Aussagen. Allerdings sind

bei der Interpretation der Befunde die Einschränkungen durch die Stichprobe zu berücksichtigen. Der Rücklauf war unbefriedigend, daher ist nicht festzustellen, ob die im Vergleich zur Vergleichsstichprobe günstigere Erlebensmustersverteilung auf einen Selektionseffekt zurückzuführen ist. Möglicherweise haben sich stark belastete Lehrpersonen seltener einer zeitaufwändigen Befragung ausgesetzt. Vielleicht handelt es sich bei Auslandslehrkräften aber auch um eine bereits positiv selektierte Teilpopulation von Lehrpersonen, die sich den besonderen Anforderungen des Unterrichtens in einer fremden Kultur

stellt. Mit 37% Personen mit riskanten berufsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmustern weist allerdings auch unter ihnen eine substanzielle Gruppe von Lehrpersonen ungünstige Muster für die Bewältigung ihrer beruflichen Belastungen auf: Mehr als jeder dritte Lehrer bzw. jede dritte Lehrerin ist entweder dem Anstrengungsmuster oder dem Burnout-Risikomuster zuzuordnen. Und selbst wenn dies deutlich niedriger ist, als in anderen Lehrerstichproben, so ist dieser Wert dennoch bemerkenswert. In ihrer Studie zum Zusammenhang von berufsbezogenem Verhaltens- und Erlebensmustern bei Mathematiklehrern der PISA-Stichprobe und Merkmalen der Unterrichtsqualität fanden Klusmann et al. (2006) beispielsweise 45% Lehrkräfte der Musterguppen A und B. In Schaarschmidts Studien liegen die Werte regelmäßig bei um die 60% (vgl. Schaarschmidt 2004; Schaarschmidt & Fischer 2001). Zwar fanden wir in denjenigen europäischen Ländern, deren Kultur der Deutschlands unähnlicher ist, einen höheren Anteil an Personen mit riskanten Verhaltens- und Erlebensmustern, aber der Befund wurde nicht signifikant. Hier wäre mit einer belastbareren Stichprobe eine erneute Untersuchung notwendig. Oder aber man sollte auf die ohnehin methodisch nicht ganz unproblematische Zuordnung zu den Mustern verzichten und mit größerer Stichprobe auf der Ebene der Teilskalen Vergleichsanalysen berechnen.

Kulturelle Anpassung und Zufriedenheit mit Leben und Beruf im Gastland korrelieren signifikant miteinander. Dieser Befund ist theoriekonform und auch hoch plausibel: Wenn die psychologische Anpassung an die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Gastland gut gelingt,

dann kann sich – trotz selbstverständlich dennoch bestehender Belastungen und beruflicher oder privater Probleme – eher ein Gefühl der Zufriedenheit einstellen, weil ein potenziell starker Stressor nicht wirksam ist. Es gibt insgesamt nur eine sehr kleine Gruppe unter den Befragten, deren Werte für „Kulturelle Anpassung“ extrem niedrig sind. Ihnen müsste – wenn Vertragsabbrüche verhindert werden sollen – besondere Unterstützung zukommen.

Auch der hypothetisch angenommene Zusammenhang zwischen kultureller Anpassung und beruflicher Belastung konnte bestätigt werden. Analog zur Zufriedenheit zeigen sich für die Belastung höhere Werte für die Personen, denen kulturelle Anpassung weniger gut gelingt.

Die zentrale Frage ist, ob die berufliche Belastung tatsächlich in Ländern höher ist, deren Kultur distanter zur deutschen Kultur ist. Man könnte ja auch annehmen, dass die Fremdheit der Gastkultur eine besondere Neugier, Freude oder andere positive Emotionen auslöst, die wiederum protektiv wirken angesichts hoher beruflicher Belastungen oder hoher kultureller Anpassungserfordernisse. Unsere Befunde können darüber nicht aufklären: Zwar zeigen sich Mittelwertunterschiede im Hinblick auf die angegebene berufliche Belastung in den verschiedenen Ländern, aber die Unterschiede verfehlen das Irrtumswahrscheinlichkeitsniveau von 5%. Hinsichtlich der kulturellen Anpassung zeigen die Trends für Europa zwar in die hypothetisch vermutete Richtung, aber die Befunde werden nicht signifikant. Anders für die nicht-europäischen Länder: Hier konnte der vermutete Zusammenhang zwischen kultureller Nähe (Anglo) und

gelingender Anpassung nachgewiesen werden. Allerdings wurde auch der Mittelwertunterschied zwischen Lateinamerika und den anderen Globe-Clustern (Mittlerer Osten, Süd-Asien und Konfuzianisch-Asien) signifikant. Da den Globe-Clustern keine Distanzmaße zugeordnet sind, ist die Interpretation dieses Befundes ein wenig spekulativ. Daher soll hier lieber darauf verzichtet werden. Tendenziell zeigen sich also die theoretisch angenommenen Zusammenhänge. Dennoch sollte vor dem Hintergrund der kleinen Teilstichproben der Clusterländer unbedingt an einer größeren Stichprobe eine erneute Untersuchung stattfinden.

Kulturelle Distanz ist in ihren Effekten für das Ge- oder Misslingen einer Auslandsentsendung vermutlich durchaus ins Kalkül zu nehmen und nicht zu unterschätzen. Gerade bei Entsendungen in kulturell ähnliche Länder entstehen offenbar häufig Probleme durch Unterschätzung der Distanz. Selmer und Shiu (1999) fanden in einer Untersuchung mit Expatriates aus Hong Kong in China heraus, dass das gemeinsame kulturelle Erbe und die großen Ähnlichkeiten die Anpassung nicht erleichtern, sondern erschweren. Die Autoren begründen dies damit, dass bei einer geringen kulturellen Distanz die interkulturellen Probleme unterschätzt werden und somit eine schlechtere Anpassungsleistung resultiert (Ward, Bochner & Furnham 2001, 182). Andersartigkeit belastet, auch wenn sie gleichzeitig fasziniert, also auch mit positiven Emotionen begleitet ist. Daher ist es von großer Wichtigkeit, dass Fremdheitsgefühle akzeptiert werden, dass man sie sich selbst erlaubt und sie nicht unter dem (Selbst-)

Anspruch interkulturell kompetent zu sein, in sich verschließt.

Vertragsabbruchgedanken fanden sich tatsächlich signifikant häufiger bei Personen mit niedrigeren Werten auf der Skala „Kulturelle Anpassung“ und bei Personen mit hohen Werten bei „Beruflicher Belastung“. In den Interviews sagte eine der Befragten: *„Ich glaube, bei dem Kollegen [der seinen Vertrag abgebrochen hatte] waren das tatsächlich interkulturelle Gründe. Also ich glaube, der hat keine gemeinsame Sprache gefunden. Nicht mit den Schülern und nicht mit den Lehrern. Ich glaube, der konnte auch nicht russisch. Also er war wirklich nicht offen, sich darauf einzulassen und zu versuchen, irgendwie zu verstehen, dass man es auch anders machen kann. Also wenn man festgefahren ist in seiner eigenen Perspektive; der war einfach nur festgefahren auf seinen Standpunkt. Ich hätte ihm auch gern geholfen, aber irgendwie war dem auch nicht zu helfen. Vielleicht wollte der auch zwei/drei Jahre bleiben, er ist dann nach einem Jahr wieder gegangen.“*

Dieses Zitat aus einem der über Skype geführten Interviews verdeutlicht, dass misslingende kulturelle Anpassung bis zum Aufgeben des Auslandseinsatzes führen kann. In unserer Stichprobe gab etwa jeder vierte Befragte an, irgendwann im Laufe seines Einsatzes mit dem Gedanken an Abbruch gespielt zu haben.

Vertragsabbrüche sind nicht nur finanziell belastend, sondern hinterlassen u.U. hohe psychische Kosten bei den Betroffenen. Und diejenigen, die zwar nicht abrechnen, aber mehrere Jahre lang immer nur „durchhalten“ müssen, zahlen dafür ebenfalls einen hohen

Preis (den vermutlich nicht selten auch Kolleg(inn)en, Schüler/innen und Eltern mitzählen). Abbrecherstudien gehören zu den dringenden Desiderata, will man genaueren Aufschluss über die Ursachen für Vertragsabbrüche erhalten. Kulturelle Distanz, das zeigen unsere Analysen, kann möglicherweise eine Rolle spielen

bei der Frage, ob der Auslandseinsatz gelingt, hier sind weitere Studien erforderlich mit größeren Stichproben. In jedem Fall aber zeigen die Analysen, dass erfolgreiche kulturelle Anpassung einen substanziellen Beitrag leistet.

Literatur

- Berry, J. W. (2004). Fundamental Psychological Processes in Intercultural Relations. In: D. Landis, L. M. Bennett & M. J. Bennett (Eds.), *Handbook of Intercultural Training* (3. Auflage) (S. 166-184). Thousand Oaks: Sage.
- Black, J. S. & Stephens, G. K. (1989). The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment and Intent to Stay in Pacific Rim Overseas Assignments. *Journal of Management*, 15 (4), 529–544.
- Black, Stewart J. & Mendenhall, M. (1991). The U-Curve Adjustment Hypothesis Revisited: A Review and Theoretical Framework. *Journal of International Business Studies* 22 (2), S. 225–247, zuletzt geprüft am 16.11.2012.
- Church, A. T. (1982). Sojourner Adjustment. *Psychological Bulletin* 91, 540-572.
- Enzmann, D.; Kleiber, D. (1989). *Helfer-Leiden: Stress und Burnout in psychosozialen Berufen*. Heidelberg: Asanger.
- Flörkemeier, H. (2001). *Globalisierung ohne Grenzen? Die regionale Struktur des Welthandels*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Mägdefrau, J. & Genkova, P. (2013). Gelingensbedingungen des Auslandsschuleinsatzes - Eine empirische Studie. *Deutsche Lehrer im Ausland*, Nr. 4, 387-391.
- Haslberger, A. (2005). Facets and dimensions of cross-cultural adaptation: refining the tools. *Personell Review*, 34 (1), 85-109.
- Hillert, A & Schmitz, E. (Hg.) (2004). *Psychosomatische Erkrankungen bei Lehrerinnen und Lehrern. Ursachen, Folgen, Lösungen*. Stuttgart/New York: Schattauer.
- House, R. (2004). *Culture, Leadership, and Organizations. The Globe Study of 62 Societies*. Newbury Park: Sage.
- House, R.J., Javidan, M., Hanges, P. J. & Dorfman, P. W. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE. *Journal of World Business*, 37 (1). 3–10.
- Hofstede, G. H. (1980). *Culture's consequences. Internatioanl differences in work-related values (Cross-cultural research and methodology series)*. Newbury Park: Sage.
- Huang, T.-J., Chi, S.-C. & Lawler, J. J. (2005). The relationship between expatriates' personality traits and their adjustment to international assignments. *International Journal of Human Resource Management*, 16 (9), 1656-1670.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U. & Baumert, J. (2006). Lehrerbelastung

- und Unterrichtsqualität aus der Perspektive von Lehrenden und Lernenden. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 20, 161–173.
- Krause, A., Schüpbach, H., Ulich, E., Wülser, M. (Hrsg.) (2008). *Arbeitsort Schule. Organisations- und arbeitspsychologische Perspektiven*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Roose, J. (2010). *Der Index kultureller Ähnlichkeit - Konstruktion und Diskussion. Berliner Studien zur Soziologie Europas*. BSSE-Arbeitspapier Nr. 21; Freie Universität Berlin. Online unter: <http://edocs.fu-berlin.de>; zuletzt 28.12.2013.
- Schaarschmidt, U. (2004). Potsdamer Lehrerstudie – Anliegen und Konzept. In U. Schaarschmidt (Hrsg.), *Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes* (S. 15–49). Weinheim/Basel.
- Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (2001). *Bewältigungsmuster im Beruf. Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schaarschmidt, U., Fischer, A. (2006). *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster*. Frankfurt a.M.: Harcourt.
- Schwartz, S. H. (2001). Value Hierarchies Across Cultures. Taking a Similarities Perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Jg. 32, Heft 3, 268–290.
- Selmer, J. & Shiu, L. S. C. (1999). Coming Home? Adjustment of Hong Kong Chinese Expatriate Business Managers assigned to the People's Republic of China. *International Journal of Intercultural Relations*, 23. 447–466.
- Selmer, J. (2006). Cultural novelty and adjustment: Western business expatriates in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 17 (7), 1209–1222.
- 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.
- Ward, C. (2004). Psychological Theories of Culture Contact and Their Implications for Intercultural Training and Interventions. In D. Landis, L. M. Bennett & M. J. Bennett (Hrsg.), *Handbook of Intercultural Training* (3. Auflage) (S. 185–216). Thousand Oaks: Sage.
- Ward, C., Bochner, S. & Furnham, A. (2001). *The Psychology of Culture Shock*. East Sussex/New York.
- Ward, C. & Kennedy, A. (1993). Psychological and Socio-cultural Adjustment during Cross-cultural Transitions: A Comparison of Secondary Students Overseas and at Home'. *International Journal of Psychology*, 28 (2), 129–147.
- Ward, C., & Kennedy, A. (1999). The measurement of sociocultural adaptation. *Intercultural Journal of Intercultural Relations*, 23, 659–677.
- 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 (2), 209–224.



Prof. Dr. Jutta Mägdefrau

Department für Bildungswissenschaften
Lehrstuhl für Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Empirische Lehr-Lernforschung

Universität: Passau

Anschrift: 94032 Passau

Tel: 0851/509-2825

E-Mail: jutta.maegdefrau@uni-passau.de

Zur Person:

Dr. habil, Dipl.-Päd. Inhaberin des Lehrstuhls für Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt empirische Lehr-Lernforschung, Sprecherin des Zentrums für Lehrerbildung und Fachdidaktik

Arbeits- bzw. Forschungsschwerpunkte:

Empirische Schul- und Unterrichtsforschung, insbesondere kognitive und motivationale Prozesse beim Lernen; Lehrerbildungsforschung, Werteforschung



Prof. Dr. Petia Genkova

Director International Affairs

Wirtschaftspsychologie

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Hochschule: Osnabrück

E-Mail: Genkova@wi.hs-osnabrueck.de

Zur Person:

Dr. phil, Habilitation Psychologie, Habilitation Interkulturelle Kommunikation

Arbeits- bzw. Forschungsschwerpunkte:

Interkulturelle Kommunikation, Interkulturelle Kompetenz, Interkultureller Erfolg und Integration, Cultural Patterns (Individualismus/Kollektivismus, Werte) positive Phänomene (Lebenszufriedenheit, Wohlbefinden und prosoziales Verhalten, Work-Life-Balance, Gerechtigkeit), soziale Rolle und Gruppendynamiken (Geschlechterrollen, Vorurteile, autoritäre Einstellungen, Gruppendynamische Fragestellungen), HR und Medienpsychologie, Assessment, virtuelle Teams