

Inhalt

I. Einführung	11
II. Theoretischer Rahmen	21
1 Interkulturelle Perspektivik	21
1.1 Der interdisziplinäre Kontext der Interkulturellen Kommunikation	22
1.2 Zum Kulturverständnis dieser Arbeit	25
1.2.1 Kultur wirkt im Innen und Außen	26
1.2.2 Kulturelle Grenzen und kulturelle Differenz.	31
1.3 Interkulturelle Kontexte und Interaktionen	35
1.3.1 Irritation in interkulturellen Interaktionen	35
1.3.2 Macht in interkulturellen Situationen	37
1.3.3 Zum Umgang mit Irritation	38
1.3.4 Kontextspezifische Betrachtungen interkultureller Kompetenz	41
2 Organisationen als Handlungskontext	44
2.1 Organisationstheoretische Grundlagen.	44
2.1.1 Definitive Aspekte	45
2.1.2 Intra- und interpersonale Bedingungen in Organisationen	48
2.1.2.1 Wahrnehmung, Attribution und Sinnkonstruktion	48
2.1.2.2 Macht und Führung	51
2.2 Organisationskultur.	54
3 Entwicklungszusammenarbeit	57
3.1 Ein grundlegender Überblick	59
3.1.1 Historische Hintergründe	59
3.1.2 Akteure und Umsetzung der deutschen Entwicklungszusammenarbeit	65
3.2 Kritische Perspektiven	68
3.2.1 Postkoloniale Theorie	69
3.2.2 Entwicklung als westlicher Machtdiskurs.	73
3.2.3 <i>Buen vivir</i> als Alternative zu Entwicklung	78
3.3 Kultur im Entwicklungsdiskurs	81

III. Empirischer Zugang	87
4 Forschungsfeld	87
4.1 Die Länder	87
4.1.1 Peru	87
4.1.2 Bolivien	93
4.2 Kurzbeschreibung der Organisationen	99
5 Methodisches Vorgehen	107
5.1 Ethnographischer Forschungszugang	107
5.2 Datenerhebung	113
5.2.1 Feldforschung	113
5.2.2 Interviews	117
5.3 Einordnung der Interviewpartner	121
5.4 Datenanalyse	124
IV. Ergebnisse	129
6 Interkulturelle Aspekte auf Makro-, Meso- und Mikroebene	130
6.1 Ebene der Entwicklungszusammenarbeit	130
6.2 Organisationsebene	136
6.2.1 Mehrdimensionalität interkultureller Beziehungen	137
6.2.2 Präsenz interkultureller Themen	140
6.2.2.1 Im Organisationsalltag	140
6.2.2.2 Bei der Personalauswahl	144
6.2.2.3 In der Vorbereitung	145
6.2.2.4 Interkulturelle Trainings	145
6.2.3 Zusammenhalt und Sprache	146
6.2.4 Das Wechselspiel von organisations- und nationalkulturellen Kontexten	149
6.2.5 Einfluss des länderspezifischen Arbeitskontextes	153
6.2.6 Organisationsinterne Machtkonstellationen	159
6.2.7 Veränderungsvorschläge der Mitarbeiter	162
6.3 Individuelle Ebene	163
6.3.1 Die vielfältigen kulturellen Hintergründe der Mitarbeiter	164
6.3.2 Der interkulturelle Arbeitsalltag der Mitarbeiter	167
6.3.3 Wahrnehmung unterschiedlicher Arbeitsweisen und Kommunikationsstile	171
6.3.4 Emotionale Reaktionen und Handlungsstrategien	182
7 Einfluss des strukturellen Kontextes	190

V. Diskussion	195
8 Interpretation zentraler Ergebnisse	195
9 Schlussbetrachtung	208
9.1 Ein Fazit in fünf Punkten	209
9.2 Implikationen für die Praxis	214
9.3 Ausblick	220
Literatur	223
Abbildungsverzeichnis	249
Tabellenverzeichnis	250
Anhang 1: Interviewleitfaden (deutsch)	251
Anhang 2: Interviewleitfaden (spanisch)	254
Anhang 3: Übersicht Interviews	257