
Integration hochqualifizierter Migranten durch Organisationen

Andreas Landes

Integration hochqualifizierter Migranten durch Organisationen

Die Rolle von Strategie, Struktur
und Kultur in kleinen
und mittleren Unternehmen

 Springer VS

Andreas Landes
Lehrstuhl für interkulturelle Kommunikation
Universität Passau
München, Deutschland

Dissertation, Universität Passau, 2018

OnlinePlus Material zu diesem Buch finden Sie auf
<http://www.springer.com/978-3-658-22777-7>

ISBN 978-3-658-22776-0 ISBN 978-3-658-22777-7 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-22777-7>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2018

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature
Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Meiner Familie

Geleitwort

Migration in ihrer unterschiedlichen Form stellt neben persönlichen individuellen Schicksalen auch ein zentrales Element für die Entwicklung und Modernisierung von Organisationen und Gesellschaften dar. Dabei ist insbesondere die damit verbundene und erhoffte interkulturelle „Integration“ von anderskulturellen Menschen in sogenannte „postmoderne“ Gesellschaften, wie die deutsche Gesellschaft, eine große politische, humanitäre, ökonomische, aber auch interkulturelle Herausforderung. Wie kann interkulturelle Integration, ein für alle Beteiligten langer, vielschichtiger und schwieriger Prozess, gelingen?

Der Arbeitsmarkt, vor allem Organisationen, spielen bei Integrationsprozessen eine wichtige Rolle. Sie können Migranten durch Erwerbsarbeit sowie Zurverfügungstellung finanzieller Ressourcen und sozialer Kontakte gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Dies trifft vor allem auf das „Rückgrat“ der deutschen Volkswirtschaft zu: kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die bekanntermaßen viele Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Zudem sind diese durch ihre Organisationsform und geringere Größe häufig innovativer und flexibler als Großunternehmen. Wissenschaftlich interessant und relevant zu untersuchen ist es deshalb, wie Integrationsprozesse strukturell organisiert werden. Dies ist das Ziel der Dissertationsschrift von Andreas Landes: „Um ein tieferes Verständnis der Wirkungsweise von und der Prozesse innerhalb von Organisationen für den Integrationsprozess zu schaffen, verfolgt diese Arbeit daher die forschungsleitende Zielsetzung [...], welche Rolle Organisationen im Integrationsprozess von hochqualifizierten Zuwanderern spielen.“ (S. 9)

Von den vielen Stärken, die diese Dissertationsschrift aufweist, möchte ich folgende drei besonders unterstreichen:

Erstens gelingt es Andreas Landes sehr gut auf interdisziplinäre Weise Elemente der bisher meist parallel existierenden Interkulturalitäts-, Migrations-, Organisationsforschung anhand einer spezifischen Forschungsfrage und eines spezifischen Untersuchungskontextes zu integrieren und so einen umfassenderen Einblick in die Thematik – interkultureller – Integration zu geben. Für das Verständnis dieser komplexen systemischen Prozesse ist es ausschlaggebend, diese Querbeziehungen aufzudecken.

Zweitens wird durch die explizite und intensive Betrachtung von Organisationen, als wichtige soziale Felder der Sinnstiftung, Identitätsbildung und -aufrechterhaltung – sie werden treffend „interkulturelle organisationale Begegnungsräume“ (S. 70) genannt – deutlich gemacht, wie stark berufliche und gesellschaftliche In-

tegration aneinander gekoppelt sind und sich gegenseitig beeinflussen. Dies geschieht in dieser Arbeit in einer besonderen Tiefe, Differenziertheit und Konzentriertheit.

Drittens schafft es Andreas Landes durch die Entwicklung und Anwendung eines eigenen Ansatzes ein zusammenführendes Modell organisationszentrierter Integrationsforschung herauszuarbeiten, das als Analyserahmen zum Verstehen der Funktionsweisen und verschiedenen strategischen, strukturellen und prozessualen Elemente von Integrationsprozessen beiträgt.

Der dieser Doktorarbeit zu Grunde liegende wissenssoziologische Ansatz bezüglich Integration eröffnet durch das Konzept der „sozialen Welten“ eine vielschichtige und objektive Perspektive auf dieses wichtige gesellschaftliche Phänomen. Genau wie in der aktuellen Forschung zur Interkulturalität und zum interkulturellen Management mit fluiden, dynamischen und multielementaren Kulturkonzepten findet hier eine Öffnung statt, die zugleich jedoch auch bestimmte Kulturmuster einer Gesamtgesellschaft berücksichtigt.

Durch die Ergebnisse der Fallstudien und deren Kommentierung belegt Andreas Landes deutlich, dass es keine einheitlichen *Best Practices* oder einen *One Best Way* zur Integration von Hochqualifizierten gibt; vielmehr führen unterschiedliche Kontexte zu unterschiedlichen Integrationsprozessen und -erfolgen.

Das vorliegende Buch von Andreas Landes gibt einen hochinteressanten, systematischen und detaillierten Einblick in die *black box* intraorganisationaler Integrationsprozesse hochqualifizierter Migrant*innen und leistet sowohl neue empirische wie auch theoretische Beiträge. Das Buch kann sowohl für die Wissenschaft, als auch für die Praxis wichtige Gestaltungsimpulse liefern, um die interessanten Themen- und Ideenstränge im Bereich der interkulturellen Organisationsforschung aufzugreifen und weiterzuentwickeln.

Passau im Mai 2018

Prof. Dr. Christoph Barmeyer
Lehrstuhl für Interkulturelle Kommunikation
Universität Passau

Vorwort

Die vorliegende Forschungsarbeit entstand zwischen Herbst 2013 und Herbst 2017 am Lehrstuhl für interkulturelle Kommunikation der Universität Passau und wurde dort als Dissertation an der Philosophischen Fakultät angenommen. Dieser Zeitraum umfasste Entwicklungen in der Geschichte Deutschlands als Einwanderungsland die politisch hoch umstritten und emotional diskutiert wurden. Die soziale Sprengkraft die das Thema Zuwanderung birgt, wurde an vielen Stellen sichtbar. Zwischen der Wunsch-Zuwanderung Hochqualifizierter aus Spanien und der Krisen-Zuwanderung aus Syrien und Afghanistan liegen Welten der öffentlichen Meinungsbildung, der politischen Instrumentalisierung und der volks- und betriebswirtschaftlichen Kalkulationen. Zu keinem Zeitpunkt war diese Arbeit davon angetrieben einen wertenden Beitrag zu diesen Immigrationsgeschehnissen zu leisten. Es ist die erkenntnisorientierte Motivation zur Auseinandersetzung mit dem Thema der Integration im Schnittstellenbereich zwischen Interkulturalitäts-, Migrations- und Organisationsforschung, die die Arbeit vorangetrieben hat und insbesondere der Versuch, das Zusammenleben in einer modernen, unüberschaubar verwobenen Welt mit ihren faszinierenden kulturellen, politischen und sozialen Herausforderungen und deren zugrundeliegende Mechanismen wissenschaftlich zu greifen.

Allen, die mich während dieses Vorhabens direkt und indirekt begleitet haben, will ich an dieser Stelle meinen aufrichtigen Dank aussprechen. An erster Stelle sind hier meine Kollegen und Kolleginnen am Lehrstuhl und ganz besonders mein Doktorvater Univ.-Prof. Dr. Christoph Barmeyer zu erwähnen. Er hat mit seiner fördernden Haltung einen durchweg motivierenden Rahmen für die Erarbeitung des Themas gegeben. Herrn Univ.-Prof. Dr. Volker Stein von der Universität Siegen danke ich herzlich für seine unmittelbare Bereitschaft zur Übernahmen des Zweitgutachtens. Ohne davon zu wissen, hat er bereits im Entstehen des Projektes mit Rat und Tat zur Seite gestanden. Ebenso bin ich Herrn Univ.-Prof. Dr. Rodrigo Isidor dankbar für seine unkomplizierte und rasche Anfertigung des Drittgutachtens, ohne vorher mit dem Projekt betraut gewesen zu sein.

Für ihre freundschaftliche und fachliche Unterstützung möchte ich Martina Maletzky und Sebastian Öttl sowie Bruno Gandlgruber hervorheben. Mit analytischen und kritischen Blicken waren sie wertvollste Wegbegleiter auf meinem akademischen Lebensweg. Darüber hinaus haben Yuqi Liu, Juliane Neumann, Jana Legtenborg, Maria Wilhelm, Barbara Agha-Alikhani, Lena Schindler, Theresa Hümmer, Alisha Kress, Katrin Claus, Verena Lang und Sybille Maier dazu beigetragen, dass der Lehrstuhllalltag und mein akademisches Umfeld mir immer in bester Erinnerung bleiben wird.

Für ihre Begleitung, Rat und Austausch in exklusiven Dreierkolloquien danke ich Sahar Sarreshtehdari und Robert Graner, sowie Dennis Hüper für seine Unterstützung während der Anfänge des Projektes. Barbara Laubenthal, Hannes Schamman und Dariuř Zifonun haben an entscheidenden Stellen wertvolle Hilfestellung geleistet. Alle Unterstützer ‚aus dem Feld‘ haben mit ihrer Offenheit und Bereitschaft in der Phase der Feldforschung diese Arbeit erst möglich gemacht, darunter ganz besonders Carmen Förtsch. Christine Tschöpe danke ich für ihre Anmerkungen und Korrekturen. Philip Jacobi danke ich für seine moralische Stütze und sein stets wirkungsvolles Aufmuntern! Gedankt sei zudem allen Freunden, die meine Dissertationsphase auch als solche überdauert haben. Sie waren wertvolle Ablenkung und Quelle für Kraft und Motivation, ganz besonders Alexander Jarosch.

Tiefer Dank gilt von Herzen Marlene und meiner Familie, die nicht nur während dieses Projektes zu mir standen, sondern ohne jeden einzelnen von denen ich nie so weit gekommen wäre. Ohne sie ist alles nichts.

Landshut im Mai 2018

Andreas Landes

Inhaltsverzeichnis

I Einleitung	1
1 Hinführung zum Thema.....	1
2 Problemstellung und Zielsetzung	7
3 Aufbau der Arbeit.....	11
II Stand der Forschung	13
1 Entwicklungslinien der Integrationsforschung im Überblick	15
1.1 Vorbemerkung zum Integrationsbegriff.....	15
1.2 Interdisziplinäre Aspekte der Integrationsforschung	17
1.3 Migrationssoziologische Konzepte der Integrationsforschung.....	21
1.4 Kultur und Interkulturalität in der Integrationsforschung	36
2 Perspektiven auf die Migration und Integration Hochqualifizierter.....	44
2.1 Historische Perspektive auf die Migration Hochqualifizierter.....	44
2.2 Blickwinkel I: Makroanalytische Ansätze zur Migration Hochqualifizierter	48
2.3 Blickwinkel II: Meso- und mikroanalytische Ansätze zur Migration Hochqualifizierter	51
3 Organisationen und Integration	57
3.1 Typen integrationsrelevanter Organisationen	58
3.2 Exkurs: Expatriateforschung und Integration	62
3.3 Ansätze organisationsorientierter Integrationsforschung.....	65
4 Auf dem Weg zu einem organisationszentrierten Integrationsansatz	79
III Theoretisch-konzeptuelle Grundlagen	83
1 Integration und Kultur.....	84
2 Integration vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Heterogenität – der wissenssoziologische Integrationsbegriff.....	89
2.1 Integration als gesellschaftlicher Konstruktionsprozess	90
2.2 Integration und soziale Welten.....	95
2.2.1 Integration in und durch soziale Welten	101
2.2.2 Gesellschaft und soziale Welten – Allgemeinwissen und Sonderwissen.....	106

3 Organisationen: soziale Welten, interne Komplexität und externe Legitimität.....	113
3.1 Soziale Welten	113
3.2 Interne Komplexität	118
3.3 Externe Legitimität.....	123
4 Integration in Organisationen: Organisationale Sozialisation	129
5 Modell eines organisationszentrierten Integrationsansatzes und Ableitung spezifischer Forschungsfragen.....	140
IV Empirische Studie.....	145
1 Forschungsdesign.....	145
1.1 Wissenschaftstheoretische Grundlagen.....	146
1.2 Studiendesign und Forschungslogik	152
1.2.1 Holistische Mehrfallstudien und Fallauswahl.....	155
1.2.2 Ablauf der Feldforschung	160
1.3 Methodik der Datenerhebung und -auswertung.....	165
1.3.1 Instrumente der Datenerhebung	166
1.3.2 Instrumente der Datenaufbereitung und -analyse	176
2 Fallspezifische Darstellung der Ergebnisse	182
2.1 KMU 1 – Das mitarbeiterfokussierte Unternehmen	183
2.1.1 Strategie, Struktur und Kultur in KMU 1	183
2.1.2 Kurzzusammenfassung Fallstudie KMU 1: IT-Sozialdemokratie	186
2.2 KMU 2 – Das teamorientierte Unternehmen	190
2.2.1 Strategie, Struktur und Kultur in KMU 2	190
2.2.2 Kurzzusammenfassung Fallstudie KMU 2: Kultur frisst Strategie	193
2.3 KMU 3 – Die interkulturelle Organisation	196
2.3.1 Strategie, Struktur und Kultur bei KMU 3.....	196
2.3.2 Kurzzusammenfassung Fallstudie KMU 3: Familie in der Fremde.....	198
2.4 KMU 4 – Das adoleszente Start-up.....	201
2.4.1 Strategie, Struktur und Kultur bei KMU 4.....	201
2.4.2 Kurzzusammenfassung Fallstudie KMU 4: Laptop vs. Lederhose	203
2.5 Vier Fälle – vier Typen: überleitende Synthese der Fallstudien	206

3 Fallübergreifende Erkenntnisse	208
3.1 Voraussetzungen der gesellschaftlichen Integration durch Organisationen – Unternehmen als interkulturelle Kontaktzonen	210
3.1.1 Kontextbedingungen der organisationalen Sozialisation.....	211
3.1.2 Organisationen als interkulturelle Kontaktzone.....	220
3.2 Gesellschaftliche Integration durch Organisationen – Effekte organisationaler Sozialisation	224
3.2.1 Proximale Integrationseffekte: Organisationen als Ressource.....	226
3.2.2 Distale Integrationseffekte: Organisationen als Plattform	229
 V Diskussion	 235
1 Organisationen als Integrationsinstanzen einer Gesellschaft.....	236
2 KMU als Gelegenheitsstrukturen der Integration von Hochqualifizierten	244
 VI Schluss	 249
1 Zusammenfassung	249
1.1 Beantwortung der Fragestellung	249
1.2 Theoretischer und empirischer Beitrag zum Forschungsfeld.....	251
2 Ausblick	254
2.1 Limitationen der Studie und Implikationen für die weitere Forschung .	254
2.2 Möglichkeiten der praktischen Verwendung	256
 Literaturverzeichnis	 259

OnlinePlus-Anhang: Als Ergänzung zu Kapitel IV.2 sind für das Werk unter www.springer.com die ausführlichen Einzelfalldarstellungen als OnlinePlus-Anhang verfügbar.

Abkürzungsverzeichnis

AMSG	Gesetz zur arbeitsmarktagäquaten Steuerung Hochqualifizierter und zur Änderung weiterer aufenthaltsrechtlicher Regelungen (Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz)
AufenthG	Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz)
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BeschV	Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
CAQDA	Computer-Assisted Qualitative Data Analysis
EGB	Einwanderungsgesetzbuch
EGOS	European Group for Organizational Studies
EPP	Erwerbspersonenpotential
ESS	European Social Survey
EU	Europäische Union
GaWC	Global and World Cities Research Network
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
GFK	Genfer Flüchtlingskonvention
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IB	International Business (dt.: Forschungsfeld zur internationalen Betriebswirtschaft)
IET	Integrationsemergenztheorem
IfM	Institut für Mittelstandsforschung Bonn
ILM	Internal Labour Market (dt.: organisationsinterner Arbeitsmarkt)
IMT	Integrationsmobilisierungstheorem
IOM	International Organisation for Migration

ISCED	International Standard Classification of Education (dt.: Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)
ITK	Informations- und Telekommunikationstechnik
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
KPI	Key Performance Indicator
LGBT	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender (dt. lesbisch, schwul, bisexuell, transgender)
Mio.	Millionen
MNE	Multinational Enterprise
MNU	Multinationales Unternehmen
OE	Organizational Expatriate (dt. etwa: Ins Ausland entsendete Fach-/Führungskraft)
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development (dt.: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
OS	Organisationale Sozialisation
PuMa	Punktebasiertes Modellprojekt für ausländische Fachkräfte
EU- RLUmsG	Gesetz zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union
PZI	Problemzentriertes Interview
SIE	Self-Initiated Expatriate (dt.: Expatriate auf eigene Initiative)
SME	Small and Medium Enterprises (dt.: Kleine und mittlere Unternehmen)
SR	Sozialisationsressource
SRT	Sozialisationsressourcentheorie
SVR	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
R&D	Research and Development (dt.: Forschung und Entwicklung)
TNC	Transnational Corporation

UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (dt.: Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur)
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees (dt.: Der Hohe Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen)
UNO	United Nations Organisation (dt.: Vereinte Nationen)
ZuwG	Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (Zuwanderungsgesetz)

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung gesetzlicher Instrumente zur Regelung der Zuwanderung von Fachkräften in Deutschland 2000-2017 (Ette, Rühl und Sauer 2012; Kolb 2015; SVR 2017a).....	4
Tabelle 2: Kurzübersicht Kapitel II.1. Entwicklungslinien der Integrationsforschung im Überblick	13
Tabelle 3: Kurzübersicht Kapitel II.2. Perspektiven auf die Migration und Integration Hochqualifizierter	14
Tabelle 4: Kurzübersicht Kapitel II.3. Organisationen und Integration	14
Tabelle 5: Überblick Forschungsdesiderate aus Teil II. Stand der Forschung	15
Tabelle 6: Überblick über die Verortung einzelner Disziplinen in Bezug zu Analyseebene und Datenbasis in der Migrationsforschung (eigene Darstellung).	19
Tabelle 7: Überblick über die wichtigsten Assimilationsmodelle (eigene Darstellung; angelehnt an Han 2006, Oswald 2007, Aigner 2017).....	24
Tabelle 8: Überblick über Forschungsströmungen der Integrationsforschung (eigene Darstellung).....	35
Tabelle 9: Überblick über Forschungsansätze zur Verknüpfung von Integrations- und Organisationsforschung	68
Tabelle 10: Desiderate der Forschung zur Migration Hochqualifizierter	83
Tabelle 11: Ebenen multipler Kulturen in der interkulturellen Organisations- und Managementforschung (Sackmann und Phillips 2004).....	119
Tabelle 12: Sozialisationsstaktiken nach van Maanen und Schein (1979), kategorisiert nach Jones (1986) (eigene Übersetzung).	134
Tabelle 13: Personalstrategien im Migrationskontext nach Ortlieb und Sieben (2008).	138
Tabelle 14: Grundlegende Elemente der vorliegenden empirischen Studie.....	146
Tabelle 15: Übersicht über die migrantischen Interviewpartner inklusive Qualifikation nach ISCED	158
Tabelle 16: Übersicht über die ausgewählten Fallstudien-KMU.....	160
Tabelle 17: Übersicht über Experteninterviews nach Fällen	168
Tabelle 18: Überblick über ‚Identitätskarten‘ nach Ebene und sozialer Gruppe/Identifikationsziel	171
Tabelle 19: Übersicht über die analysierten Unternehmensdokumente	173
Tabelle 20: Überblick über finales Kodierschema – Auszug	179

Tabelle 21: Personalstrategie, Unternehmenskultur und Sozialisationsstruktur bei KMU 1	187
Tabelle 22: Prozesse der Integration bei KMU 1.....	190
Tabelle 23: Personalstrategie, Unternehmenskultur und Sozialisationsstruktur bei KMU 2	193
Tabelle 24: Prozesse der Integration bei KMU 2.....	196
Tabelle 25: Personalstrategie, Unternehmenskultur und Sozialisationsstruktur bei KMU 3	199
Tabelle 26: Prozesse der Integration bei KMU 3.....	201
Tabelle 27: Personalstrategie, Unternehmenskultur und Sozialisationsstruktur bei KMU 4	205
Tabelle 28: Prozesse der Integration bei KMU 4.....	206
Tabelle 29: Überblick über Personalstrategie, Unternehmenskultur und Sozialisationsstruktur der Fallstudien.....	210

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Akkulturationsstrategien nach Berry (1997)	38
Abbildung 2: Heuristische Elemente aus dem Literaturüberblick	81
Abbildung 3: Prozesskreislauf der gesellschaftlichen Konstruktion der Wirklichkeit nach Berger und Luckmann (Knoblauch 2015, 156)	92
Abbildung 4: Prozesse der Alltagsintegration (Soeffner und Zifonun 2005)	101
Abbildung 5: Individuelle und überindividuelle Prozesse der Integration (Soeffner und Zifonun 2005).	103
Abbildung 6: Verhältnis von gesellschaftlichem Allgemeinwissen zu sozialweltlichem Sonderwissen in einer Gesellschaft (eigene Darstellung).....	109
Abbildung 7: (Multiple) Unternehmenskultur als Einflussfaktor auf die integrative Rolle der Organisation (eigene Darstellung).....	120
Abbildung 8: Unternehmenskultur und Sozialisationsstruktur als Einflussfaktoren auf die organisationale Sozialisation (eigene Darstellung).....	137
Abbildung 9: Unternehmenskultur, Sozialisationsstruktur und Personalstrategie als Einflussfaktoren auf organisationale Sozialisation (eigene Darstellung).....	140
Abbildung 10: Modell eines organisationszentrierten Integrationsansatzes mit Forschungsfragen (eigene Darstellung).....	143
Abbildung 11: Verhältnis von Wissenschaftstheorie, Theorie und Praxis (nach Scherer 2006).....	147
Abbildung 12: Sozialwissenschaftliche Paradigmen in der Organisationsforschung nach Burrell und Morgan (1979).....	148
Abbildung 13: Die Subjektiv-Objektiv-Dimension nach Burrell und Morgan (1979).....	149
Abbildung 14: Überblick über den Forschungsprozess	164
Abbildung 15: Datentriangulation im vorliegenden Forschungsprojekt	166
Abbildung 16: Kontextbedingungen der organisationalen Sozialisation von Migranten.....	224
Abbildung 17: Proximale und distale Integrationseffekte	226
Abbildung 18: Modifiziertes Modell organisationszentrierter Integrationsforschung (eigene Darstellung)	233