

Geleitwort

*Dem homo oeconomicus ist das Vertrauen unbekannt.
Er kalkuliert mit dem Verstand. Und Daten gibt 's im Überfluss!*

Doch: Sind die Daten ungewiss, erfüllt den homo tiefes Misstrau'n davor, dass er stets beschissen wird. Das ist kein state of bliss!

Im Gegenteil: Der Markt versagt! Die Selektion nennt man advers, ich halte das für schlicht pervers, wenn Misstrau an dem homo nagt.

*Denn wahr ist, dass der Markt floriert, wenn man nur gut extrapoliert
und schafft des Rufes Kapital akquisitorisches Potential!*

*Ich nenn es schlichter: das Vertrauen! Die Theorie muss darauf bauen!
Du oeconomioicus, erkenn's
Und wird' zum HOMO CONFIDENS!*

Horst Albach

In vielen wissenschaftlichen Disziplinen, wie z.B. der Psychologie, Soziologie oder Philosophie, beschäftigt man sich schon sehr lange mit dem Konstrukt «Vertrauen». In der Organisationstheorie stellt «Vertrauen» einen vielfältig und kontrovers thematisierten Aspekt dar und im betriebswirtschaftlichen Kontext - insbesondere der Managementtheorie - gewinnt das Thema in den letzten Jahren an Bedeutung. Einerseits aufgrund der Einsicht, daß ein sinnvoller Umgang mit Komplexität vermehrt Konzepte der Selbstorganisation bedingt und diese nur im Rahmen einer Vertrauenskultur funktionsfähig sind. Andererseits aufgrund der Entstehung vielfältiger Kooperationsbeziehungen wie Joint Venture, Allianzen oder virtuelle Organisationsformen, bei denen Aspekte der Vertrauensbildung von zentraler Bedeutung sind.

Die Zusammenhänge zwischen interpersonalem Vertrauen und Kultur werden in der Literatur bereits umfassend dargestellt. Was fehlt, ist ein Konzept, welches Beziehungen zwischen interpersonellem Vertrauen und der Gesellschaftskultur herausstellt sowie die Wechselwirkungen zwischen Vertrauenspräferenzen und Managementtechniken erklärt. Diese Lücke ist der Ansatzpunkt der Arbeit von Herrn Stephan Schödel, in deren Zentrum nachfolgende vier Forschungsfragen stehen:

- Welches sind die grundlegenden Dimensionen von Vertrauen, mit Hilfe derer das Wesen (und damit die verschiedenen Arten) von interpersonellem Vertrauen beschrieben werden kann?
- Welche Vertrauensschwerpunkte werden in den verschiedenen Kulturen gesetzt?
- Welchen Erklärungsbeitrag können die kulturell bedingten Vertrauensschwerpunkte zu den Unterschieden in den Managementpraktiken im japanisch-deutschen Kontext leisten?
- Wie kann man typische Friktionsfelder, die sich aus Diskrepanzen zwischen Vertrauenspräferenzen und Managementpraktiken ergeben, kategorisieren, und wie sollte das Management im japanisch-deutschen Kontext mit ihnen umgehen?

Die vorliegende Publikation liefert damit vielfältige, die Diskussion belebende Impulse für Interessierte in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, die - gemeinsam mit dem Philosophen Peter Sloterdijk - erkennen, daß die Gesellschaft der Zukunft zum Vertrauen verurteilt ist.

Univ.-Prof. Dr. Hans A. Wüthrich