

Leadership, Kultur und Persönlichkeit im Kontext von Digitalisierung, New Work und Künstlicher Intelligenz

Internationale und interkulturelle Aspekte

1. Einführung

Die Bedeutung von Innovation wird breit diskutiert. Frühere Untersuchungen haben gezeigt, dass Kultur, Führung, Persönlichkeitsdisposition sowie wirtschaftliche, institutionelle und politische Faktoren wichtige Einflussfaktoren auf der individuellen, organisatorischen und nationalen Analyseebene sind (Rossberger, 2014). Heutzutage ist die Innovationsfähigkeit entscheidend für die Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) und New Work (NW) bzw. Remote Work (RW) um einen Wettbewerbsvorteil zu erhalten.

Digitalisierung, aktuell vor allem KI, hat das Innovationsökosystem bereits revolutioniert, und es gibt Anzeichen dafür, dass die Bedeutung dieser Faktoren in Zukunft zunehmen wird (Cockburn et al., 2018). Die erfolgreiche Integration dieser Technologien und Entwicklungen hängt jedoch von der Fähigkeit ab, einen unterstützenden formellen und informellen institutionellen Rahmen und ein entsprechendes Umfeld zu schaffen. In diesem Beitrag wird die Bedeutung der nationalen Innovationsfähigkeit im Kontext von KI und NW/RW untersucht, wobei ein multidisziplinärer theoretischer Rahmen zugrunde gelegt wird, der kulturelle Faktoren, Führungsverhalten, Persönlichkeitsprofile und Überlegungen auf der Grundlage der neuen Institutionenökonomie, der Transaktionskostentheorie und des ressourcenbasierten Ansatzes umfasst.

Anschließend analysieren wir anhand mehrerer unabhängiger Datenquellen das Zusammenspiel zwischen Kultur, kulturell verankerter Führung, Persönlichkeitsfaktoren, nationaler Innovationsfähigkeit und KI sowie NW/RW-bezogenen Faktoren und Rahmenbedingungen. Die Ergebnisse liefern wertvolle Implikationen und Empfehlungen für politische Entscheidungsträger, Organisationen und Einzelpersonen und bieten eine integrierte Perspektive auf Faktoren, die ein innovationsförderndes Umfeld beeinflussen.

2. Theorie

Nationale und Organisationskulturen prägen Werte, Verhaltensweisen und Effektivität. Die GLOBE-Studie (House 2004) und die Arbeiten von Edgar Schein (Schein, 2004) bieten Einblicke in diese Wechselwirkung. Kultur hilft Gemeinschaften, Lösungen für externe Adaptionsprobleme und interne Koordinationsprobleme zu finden. Nationalkultur bezieht sich auf dieses Konzept auf der Länderebene, Organisationskultur auf der Organisationsebene. Schein definiert Organisationskultur als gemeinsame Annahmen, Werte und Überzeugungen, die das Verhalten der Mitglieder prägen. Er betont die Rolle der Führung bei der Gestaltung der Organisationskultur. Die GLOBE-Studie identifiziert kulturelle Dimensionen, die sich auf die Führung auswirken, und kategorisiert Kulturen anhand von Dimensionen wie Leistungsorientierung, Unsicherheitsvermeidung, Kollektivismus und Zukunftsorientierung. Das Verständnis des Zusammenspiels zwischen nationalen und organisatorischen Kulturen ist entscheidend für eine effektive Führung und ein effektives Management (Rossberger & Krause, 2015).

Die kulturelle Vielfalt an globalen Arbeitsplätzen stellt eine Herausforderung für die internationale Führung dar. Die Theorie der impliziten Führung besagt, dass Menschen Überzeugungen über Führungseigenschaften haben. Die Theorie der kulturell bedingten impliziten Führung (House, 2004) geht davon aus, dass diese Überzeugungen durch kulturelle Merkmale beeinflusst werden. Die GLOBE-Studie definiert partizipative Führung als Einbeziehung anderer in die Entscheidungsfindung, wie sie beispielsweise in Europa eher bevorzugt wird. Teamorientierte Führung betont die effektive Teambildung und wird z.B. tendenziell eher in Asien bevorzugt. Das Verständnis kulturell geprägter Führungsstile ist entscheidend für die Bewältigung der Komplexität der internationalen Führung (Rossberger, 2014).

Das Fünf-Faktoren-Modell (Big 5) erklärt die menschliche Persönlichkeit anhand von fünf Faktoren, die jeweils sechs Facetten haben. Diese universellen Faktoren sind Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Neurotizismus und Offenheit für Erfahrungen. National aggregierte Persönlichkeitsfaktoren weisen eine aussagekräftige geografische Verteilung auf, korrelieren mit verschiedenen anderen Daten auf Länderebene wie dem BIP und Gesundheitsfaktoren (McCrae & Terracciano, 2008) und zeigen konsistente kulturübergreifende Muster in den untersuchten Ländern. Insbesondere für die Faktoren Offenheit für

Erfahrungen und Verträglichkeit konnte ein Zusammenhang mit der Innovationsfähigkeit auf nationaler Ebene aufgezeigt werden (Rossberger, 2014)

Innovation bedeutet Erneuerung, Modernisierung und Veränderung, oft verbunden mit Unsicherheit und Risiko. Nationale kulturelle Praktiken beeinflussen Innovation auf individueller, Gruppen- und Organisationsebene. Nationale Innovationsfähigkeit, eine entscheidende Determinante für nachhaltigen wirtschaftlichen Wohlstand, wird unter anderem von Politik, kulturellen Einflüssen, Bildung und internationaler Zusammenarbeit beeinflusst. Länder, in denen Kreativität, Anpassungsfähigkeit und Unternehmertum gefördert werden, weisen ein höheres Innovationsniveau auf (Rossberger, 2014).

Insgesamt hat das Zusammenspiel von Kultur, Persönlichkeit und Führung einen erheblichen Einfluss darauf, wie Gesellschaften mit Innovationen umgehen. Aggregierte Persönlichkeitswerte korrelieren mit Kultur, da Gesellschaften mit unterschiedlichen Persönlichkeitsprofilen dazu neigen, unterschiedliche kulturelle Praktiken zu fördern. Persönlichkeitsfaktoren beeinflussen die Kultur, während die Kultur die Ausprägung der Persönlichkeit beeinflusst. Frühere Forschungen haben kulturelle Dimensionen identifiziert, die mit Innovation zusammenhängen, darunter Zukunftsorientierung, Institutioneller Kollektivismus, Leistungsorientierung und Unsicherheitsvermeidung (Rossberger & Krause, 2015). Diese innovationsfreundlichen kulturellen Praktiken zeichnen sich durch Aspekte wie niedrige Hierarchien, hohen Individualismus, Leistungsorientierung und ein stabiles Umfeld aus, das Risikobereitschaft und Experimentierfreude zulässt (Rossberger, 2014). Die kulturelle Befürwortung von Führung hängt von kulturellen Werten und Praktiken ab und beeinflusst diese. Partizipative Führung erhöht die Beteiligung an der Entscheidungsfindung, das Engagement und die Leistungsorientierung (Javidan, 2004). Sie beeinflusst auch den Kollektivismus, wobei ein hoher institutioneller Kollektivismus und ein niedriger In-Group-Kollektivismus positiv mit Innovation verbunden ist. Partizipative Führung ist mit innovationsfördernden kulturellen Praktiken verbunden, die durch einen hohen institutionellen Kollektivismus, Zukunftsorientierung, Leistungsorientierung und Unsicherheitsvermeidung gekennzeichnet sind (Rossberger, 2014). Im Kern bestimmen diese Faktoren weitgehend, wie Gesellschaften mit Innovation umgehen, sie können als Prädisposition für gesellschaftliche Innovationsfähigkeit angesehen werden.

Wenn man die Megatrends Digitalisierung, KI und NW/RW zu dieser Gleichung hinzufügt, erweitert sich diese Sichtweise. Neue Technologien und NW/RW verändern die Art und Weise, wie wir arbeiten, zusammenarbeiten und wie Arbeit organisiert wird, während KI traditionelle Vorstellungen von Innovation und anderen Bereichen in einem Maße revolutioniert, das noch nicht vollständig absehbar ist. Diese transformativen Kräfte beeinflussen auch die Innovationsfähigkeit und werden gleichzeitig von dieser beeinflusst. Wir konzentrieren uns auf die zugrundeliegenden Mechanismen dieser Auswirkungen, indem wir grundlegende Theorien aus der neuen Institutionenökonomie verwenden, insbesondere die Transaktionskostentheorie (Coase, 1937; Williamson, 1985) und die ressourcenbasierte Sichtweise (Penrose, 1995; Prahalad & Hamel, 1990).

Die Integration von KI- und NW/RW erfordert neue institutionelle Rahmenbedingungen wie Datenschutzbestimmungen und Richtlinien für virtuelle Arbeitsplätze. Die Kosten für die Einhaltung der Vorschriften stellen Transaktionskosten dar, die potenzielle KI- und NW-Effizienzgewinne aufheben könnten. Wenn es jedoch möglich ist, diese Faktoren strategisch zu gestalten, können die langfristigen Transaktionskosten gesenkt und gleichzeitig Wettbewerbsvorteile geschaffen werden. So könnten beispielsweise durch die Entwicklung robuster Data-Governance-Protokolle regulatorische Reibungen und Cybersicherheitsrisiken minimiert werden. Ebenso könnte die Einführung von Normen für die virtuelle Zusammenarbeit die Fernkoordination verbessern.

Nach der ressourcenbasierten Sichtweise werden Wettbewerbsvorteile durch die Entwicklung wertvoller, seltener und schwer zu imitierender Ressourcen erzielt (Barney, 2011). KI und NW/RW Fähigkeiten und Kenntnisse stellen potenzielle strategische Ressourcen dar, die diese Kriterien erfüllen. Wenn man in der Lage ist, diese KI- und NW/RW-bezogenen Ressourcen zu kultivieren, kann man die Effizienz steigern und innovative Durchbrüche erzielen. Umgekehrt riskieren diejenigen, denen solche Ressourcen fehlen, obsolet zu werden, wenn Konkurrenten KI und NW/RW in effizienter Weise nutzen.

Insgesamt deuten diese Überlegungen darauf hin, dass die Art und Weise, wie mit diesen neuen Entwicklungen auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen umgegangen wird, letztlich den Wettbewerbsvorteil auf der Makro-, Meso- und Mikroebene von Gesellschaften beeinflusst und für die Zukunft entscheidend sein könnte.

3. Methode

Um diese Überlegungen empirisch zu untersuchen, triangulieren wir in einem ersten Schritt Daten aus fünf unabhängigen Datenquellen. Durch die Untersuchung der Beziehungen zwischen Kultur, Persönlichkeitsprofilen, der kulturell geprägten Führung und dem nationalen Innovationsniveau, KI und NW/RW-Fähigkeiten nähern wir uns einem ganzheitlichen Verständnis der globalen Landschaft an.

In der GLOBE-Studie wird der Einfluss von Nationalenkultur auf den Führungsstil untersucht. Es wurden Daten von 17.300 mittleren Führungskräften aus 951 Organisationen in 62 Ländern erhoben (Triandis, 2004). Die Studie konzeptualisiert nationale Kultur und kulturell befürwortete Führung als konvergierende Konstrukte, die sich auf der Aggregatebene manifestieren, wobei die Hypothese aufgestellt wird, dass die Einwohner eines Landes Ähnlichkeiten in ihrer Wahrnehmung der nationalen Kultur und der kulturellen Befürwortung von Führung aufweisen (Hanges & Dickson, 2004).

Das Personality Profiles of Cultures Project verwendete das überarbeitete NEO Personality Inventory, um aggregierte Persönlichkeitsdaten aus 51 Kulturen zu erfassen. Dieses Inventar misst 30 Subfaktoren und besteht aus 240 Items, was es zur am weitesten verbreiteten Messung der Big Five macht (Costa & McCrae, 1992). Die Persönlichkeitsprofile charakterisieren die Kulturen im Hinblick auf das bewertete mittlere Niveau der Persönlichkeitseigenschaften. Die Ergebnisse zeigen, dass in jeder Kultur dasselbe Konstrukt existiert, das Messinstrument Konstruktvalidität besitzt und die Skalen äquivalent sind, was einen aussagekräftigen interkulturellen Vergleich ermöglicht (McCrae & Terracciano, 2008).

Der 2007 ins Leben gerufene Global Innovation Index soll ein umfassendes Bild der Innovation in den untersuchten Ländern aufzeigen. Konzeptionell besteht der Index aus zwei Teilindizes: innovationsbezogene Inputs (Institutionen, Humankapital, Forschung, Infrastruktur, Markt und Unternehmensentwicklung) und innovationsbezogene Outputs (Wissen, Technologie und kreative Leistungen). Inzwischen gibt es 16 Ausgaben, die aktuelle Ausgabe weist Daten von 132 Ländern aus (WIPO, 2023).

Der Global Remote Work Index bewertet das Potenzial von 108 Ländern hinsichtlich NW/RW im Jahr 2023 (Nordlayer, 2023). Er misst vier Dimensionen: Cybersecurity (Integrität der Infrastruktur, Reaktion auf digitale Bedrohungen, Cybersicherheitsgesetze), wirtschaftliche Sicherheit (Lebenshaltungskosten, Gesundheitsversorgung, Kommunikation, Freizeit), digitale und physische Infrastruktur (Internetqualität, E-Infrastruktur, E-Governance, materielle Infrastruktur) und soziale Sicherheit (persönliche Rechte, Inklusivität, allgemeine Sicherheit).

Der Global Artificial Intelligence Index ist ein umfassendes Ranking, das die Länder auf der Grundlage ihrer KI-Fähigkeiten in drei Bereichen bewertet: Investitionen, Innovation und Umsetzung (Cesareo & White, 2024). Er soll Einblicke in die globale KI-Landschaft geben, indem er Faktoren wie Regierungsstrategien, kommerzielle Unternehmungen, Forschungsergebnisse, Verfügbarkeit von Talenten und Infrastruktur bewertet.

Daraus ergibt sich eine Stichprobe von N=54 Ländern für die Globe Study und den Global Innovation Index, N=34 für das Personality Profil Project, N=50 für den Remote Work Index und N=39 für den Global Artificial Intelligence Index. Für N=26 Länder werden Daten aus allen Indizes analysiert.

4. Ergebnisse

Zunächst wird der grundsätzliche Zusammenhang zwischen den gemessenen Dimensionen und Indices mittels bivariater Korrelationsanalyse untersucht. Die innovationsbezogenen GLOBE-Praxisdimensionen Unsicherheitsvermeidung, institutioneller Kollektivismus, In-Group-Kollektivismus, Zukunftsorientierung und Leistungsorientierung wiesen den hypothetischen Zusammenhang mit allen drei verwendeten Indizes auf. Die GLOBE-Führungsdimensionen partizipative und teamorientierte Führung wiesen den antizipierten Zusammenhang mit den Global Innovation Index und den Remote Work Index auf, aber nur partizipative Führung wies einen signifikanten Zusammenhang mit den Global Artificial Intelligence Index auf. Die Persönlichkeitsfaktoren Offenheit für Erfahrungen und Verträglichkeit stehen mit keinem der drei Indizes in signifikanter Beziehung.

Die statistische Analyse der Beziehungen und Abweichungen zwischen den drei Indizes zeigt, dass die Länder China und Indien die höchste Abweichung zwischen den drei Indizes aufweisen, während Australien und Frankreich die niedrigste Abweichung zeigen. Spanien und Portugal weisen im Verhältnis zu ihrem allgemeinen Innovationsniveau die höchsten Werte für den Remote Work Index auf, während die

Schweiz und China die niedrigsten Werte verzeichnen. Indien und China weisen die höchsten Werte für den Artificial Intelligence Index im Verhältnis zum Global Innovation Index auf, während Schweden und Neuseeland die niedrigsten Werte aufweisen. Sowohl die Werte des Global Work Index als auch die des Global Artificial Intelligence Index sind im Verhältnis zum Global Innovation Index in Deutschland und Kanada relativ hoch, während sie in der Schweiz und Schweden relativ niedrig sind. Die größten Differenzen, hohe Werte auf dem Global Remote Work Index und niedrige Werte auf dem Global Artificial Intelligence Index, finden sich in Spanien und Portugal. Im Gegensatz dazu zeigen sich die stärksten Differenzen in der anderen Richtung, also hoher Global Artificial Intelligence Index und niedriger Remote Work Index, in Indien und China.

Die Ergebnisse lassen interessante Muster in der Beziehung zwischen den drei Indizes erkennen. Europäische Länder wie die Niederlande, Deutschland und Finnland erzielen signifikant höhere Werte beim Remote Work Index im Vergleich zum Global Innovation Index. Indes weisen vor allem asiatische Länder, darunter China, Indien, die Philippinen und Indonesien, signifikant höhere Werte beim Global Innovation Index im Vergleich zum Remote Work Index auf.

5. Diskussion

Wir untersuchten die Wechselwirkung zwischen Kultur, Persönlichkeit, Führung und Innovation, New und Remote Work und Künstlicher Intelligenz auf nationaler Ebene. Wir haben die Beziehungen zwischen diesen Dimensionen und den verwendeten Indizes aufgezeigt. Europäische Länder erzielen relative hohe NW/RW-Werte im Vergleich zu ihrem generellen Innovationsniveau, was möglicherweise mit der Kombination aus Freiheit, Stabilität, institutionellem Kollektivismus und partizipativer Führung zusammenhängt. Im Gegensatz dazu weisen einige große asiatische Länder einen höheren generellen Innovationsniveau relativ zu den Werten für NW/RW auf, was möglicherweise mit einem starken In-Group-Kollektivismus und einer teamorientierten Führung zusammenhängt. Diese Erkenntnisse verdeutlichen die kulturellen Nuancen, die die Innovations- und NW/RW-Landschaft eines Landes prägen - etwas, das wir bei KI nicht finden.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung haben wichtige praktische Implikationen. KI und NW-Fähigkeiten bieten Chancen und Herausforderungen für ökologische Nachhaltigkeit (Islam, 2024), welche heute und wahrscheinlich auch in Zukunft eines der wichtigsten Themen ist. Die Optimierung mit Hilfe von KI könnte die Energieeffizienz verbessern. Darüber hinaus reduziert NW/RW den Pendlerverkehr und den Bedarf an physischer Infrastruktur, wodurch der Kohlenstoff-Fußabdruck verringert wird. Die Rechenintensität des KI-Trainings und der erhöhte Energiebedarf im Kontext von NW/RW stellen jedoch gegenläufige Nachhaltigkeitsrisiken dar. Man muss strategisch in umweltfreundliche KI-Praktiken und Energiemanagement investieren, um die Nachhaltigkeitsvorteile zu maximieren. Letztlich kann die Ausrichtung von KI- und NW/RW-Strategien auf ökologische, soziale und Governance-Prinzipien entscheidend sein, um langfristig nachhaltigen ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Wohlstand zu erreichen.

KI und NW/RW katalysieren den Aufstieg dezentraler, global verteilter Organisationen (Montes & Goertzel, 2019). Die KI-Automatisierung ermöglicht schlanke, flexible Abläufe mit minimalem bürokratischem Aufwand, während NW/RW die Erschließung globaler Talentpools erleichtert. Netzwerkorganisationen nutzen diese Fähigkeiten, um dynamische projektbasierte Teams und Ökosysteme zu bilden. Um das volle Potenzial dieser Organisationsformen auszuschöpfen, müssen jedoch robuste Cybersicherheit, Prozesse der digitalen Zusammenarbeit und Fähigkeiten zur Gestaltung von Mechanismen entwickelt werden. Wer diese KI- und NW/RW-Fähigkeiten und -Kompetenzen strategisch kultiviert, kann innovative strukturelle Vorteile erzielen.

KI treibt die Digitalisierung voran, indem sie die Automatisierung, Entscheidungsfindung und Effizienz verbessert. KI-gestützte Algorithmen und maschinelles Lernen ermöglichen es Unternehmen, Abläufe zu verbessern, Nutzererlebnisse zu personalisieren und die Ressourcennutzung zu optimieren. Es wird erwartet, dass sich der Einfluss der KI auf die digitale Transformation weiter verstärkt und die Zukunft der technologiegetriebenen Wirtschaft und Gesellschaft prägt. KI verändert auch die Arbeitswelt, indem sie die Art und Weise, wie Aufgaben ausgeführt werden, revolutioniert. KI-Technologien ermöglichen eine höhere Produktivität, personalisierte Lernerfahrungen und eine effiziente Kommunikation in modernen Arbeitsumgebungen. Durch die Automatisierung von Routineaufgaben und die Bereitstellung datengestützter Erkenntnisse ermöglicht KI den Mitarbeitern, sich auf kreative und strategische Aufgaben

zu konzentrieren, und fördert so eine Kultur der Innovation und Anpassungsfähigkeit in Unternehmen, die diese neue Arbeitsgrundsätze und Möglichkeiten sinnvoll anwenden.

Aus den Überlegungen und Ergebnissen dieser Untersuchung können wir mehrere Handlungsempfehlungen ableiten. Da kulturelle Praktiken im Vergleich zu kulturellen Werten oder nationalen Persönlichkeitsfaktoren formbarer sind, besteht die Möglichkeit einer Intervention auf gesellschaftlicher Ebene. Kulturelle Praktiken scheinen ein entscheidender Hebel in Bezug auf den allgemeinen Ansatz und die Nutzung von KI und NW/RW zu sein und können durch z.B. durch Politik direkt und indirekt beeinflusst werden. Um die Herausforderungen zu meistern, die sich aus dem Zusammenspiel aller untersuchten Faktoren ergeben, ist ein Mehrebenenansatz empfehlenswert. Auf gesellschaftlicher Ebene scheint ein Fokus auf sinnvolle und günstige regulatorische und gesetzliche Rahmenbedingungen elementar zu sein. Darüber hinaus scheint die generelle Förderung einer offenen, nicht wertenden und freidenkenden Haltung sowie positiver, leistungsorientierter Einstellungen und unterstützender, nicht einschränkender informeller Regeln und Rahmenbedingungen erfolversprechend zu sein (Rossberger, 2014).

Auf organisatorischer Ebene müssen Führungskräfte hochqualifizierten Mitarbeitern, die für Innovationen unerlässlich sind, eine klare Richtung und das richtige Maß an Anleitung geben. Führung wird immer wichtiger und anspruchsvoller, je mehr KI und NW/RW das Arbeitsumfeld umgestalten. Mit der zunehmenden Verbreitung von KI und NW/RW müssen sich Führungsstile, Organisationskulturen, Unternehmensstrategien und Personalauswahlkriterien weiterentwickeln. Die Förderung der psychologischen Sicherheit, die Qualifizierung für die Zusammenarbeit zwischen Menschen und KI und sinnvolles Personalmanagement, werden von größter Bedeutung sein. Unternehmen, die sich dieser Herausforderung bewusst sind und diese meistern, werden auch Wettbewerbsvorteile bei der Gewinnung von Talenten und der Förderung von Innovationen erzielen.

Auf individueller Ebene sind die Einstellung zum Lernen und die Anpassung an das neue, agile Umfeld wichtige Grundkompetenzen. Der Einzelne muss sich lebenslanges Lernen, kognitive Flexibilität, Neugier und das Hinterfragen von Normen zu eigen machen. Diejenigen, die bereit sind, ständig neue Fähigkeiten zu entwickeln, ihre Denkweise anzupassen und Annahmen in Frage zu stellen, werden Erfolg haben. Für den persönlichen und beruflichen Erfolg wird es immer wichtiger, eine auf ständige Weiterentwicklung ausgerichtete Denkweise zu kultivieren. Wenn Gesellschaften, Organisationen und Einzelpersonen die Synergien dieser Faktoren nutzen und sich gleichzeitig mit ihren Grenzen auseinandersetzen, können sie die in dieser Studie dargestellten Herausforderungen und Chancen meistern und nutzen.

Aus methodischer und statistischer Sicht stellt dieser Beitrag eine erste Betrachtung dar. Weitere Analysen sind notwendig, um weitere Erkenntnisse zu gewinnen und die bisherigen Ergebnisse zu validieren. Die Untersuchung der potenziellen Synergien und Grenzen dieser Faktoren bei der Förderung von Innovation und Effektivität ist ein weiterer vielversprechender Ansatzpunkt für künftige Forschung. Außerdem ist die Länderauswahl der Studie begrenzt, was die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse einschränken kann. Künftige Forschungsarbeiten sollten darauf abzielen, diese Einschränkungen durch eine Ausweitung der Länderauswahl und die Verwendung weiterer Messgrößen und Indikatoren zu beheben.

6. Referenzen

- Barney, Jay B. (2011): Wettbewerbsvorteile erlangen und erhalten. 4th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Cesareo, Serena; White, Joseph (2024): Global AI Index. Online verfügbar unter <https://www.tortoisemedia.com/intelligence/global-ai/#data>.
- Coase, R. H. (1937): The nature of the firm. In: *Economica* 4 (16), S. 386-405. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/2626876>.
- Cockburn, Iain; Henderson, Rebecca; Stern, Scott (2018): The Impact of Artificial Intelligence on Innovation. Cambridge, MA.
- Costa, P. T.; McCrae, R. R. (1992): Revidiertes NEO Personality Inventory und NEO Five-Factor Inventory (FFI) Professional Manual: Interpretativer Bericht. Odessa, FL (Psychological Assessment Resources).
- Hanges, Paul J.; Dickson, Markus (2004): Die Entwicklung und Validierung der GLOBE-Kultur- und Führungsskalen. In: Robert J. House (Hg.): Kultur, Führung und Organisationen. Die GLOBE-Studie über 62 Gesellschaften. Thousand Oaks, Calif.: Sage, S. 122-151.
- House, Robert J. (Hg.) (2004): Kultur, Führung und Organisationen. Die GLOBE-Studie über 62 Gesellschaften. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publ.
- Isalm, Safikul (2024): KI für nachhaltige Entwicklung: Bewältigung ökologischer und sozialer Herausforderungen. In: *JAIGS* 3 (1), S. 97-105.
- Javidan, Mansour (2004): Leistungsorientierung. In: Robert J. House (Hg.): Kultur, Führung und Organisationen. Die GLOBE-Studie über 62 Gesellschaften. Thousand Oaks, Calif.: Sage, S. 239-281.
- Maslej, Nestor; Fattorini, Loredana; Perrault, Raymond; Parli, Vanessa; Brynjolfsson, Erik (2024): Der AI-Index 2024 Jahresbericht.
- McCrae, Robert R.; Terracciano, Antonio (2008): Das Fünf-Faktoren-Modell und seine Korrelate bei Individuen und Kulturen. In: *Multilevel analysis of individuals and cultures*. New York, NY: Taylor & Francis Group/Lawrence Erlbaum Associates, S. 249-283.
- Montes, Gabriel Axel; Goertzel, Ben (2019): Verteilte, dezentralisierte und demokratisierte künstliche Intelligenz. In: *Technological Forecasting and Social Change* 141, S. 354-358. DOI: 10.1016/J.TECHFORE.2018.11.010.
- Nordlayer (2024): Globaler Index für Fernarbeit 2023. Online verfügbar unter <https://nordlayer.com/global-remote-work-index/>.
- Penrose, Edith Tilto (1995): Die Theorie des Wachstums von Unternehmen. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Prahalad, C. K.; Hamel, Gary (1990): Die Kernkompetenz des Unternehmens. In: *Harvard Business Review*, S. 79-91.
- Rossberger, Robert Josef (2014): Nationale Persönlichkeitsprofile und Innovation: The Role of Cultural Practices. The Role of Cultural Practices. In: *Creativity & Inn Man* 23 (3), S. 331-348. DOI: 10.1111/caim.12075.
- Rossberger, Robert Josef; Krause, Diana E. (2015): Partizipative und teamorientierte Führungsstile, Bildungsniveau der Länder und nationale Innovation. In: *Interkulturelle Forschung* 49 (1), S. 20-56. DOI: 10.1177/1069397114534825.
- Schein, Edgar H. (2004): Organisationskultur und Führung. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Taylor, Mark Zachary; Wilson, Sean (2012): Does culture still matter?: The effects of individualism on national innovation rates. In: *Journal of Business Venturing* 27 (2), S. 234-247. DOI: 10.1016/j.jbusvent.2010.10.001.
- Triandis, Harry Charalambos (2004): Vorwort zur GLOBE-Studie. In: Robert J. House (Hg.): Kultur, Führung und Organisationen. Die GLOBE-Studie über 62 Gesellschaften. Thousand Oaks, Calif.: Sage, S. xv-xix.
- Williamson, Oliver E. (1985): Die wirtschaftlichen Institutionen des Kapitalismus. Unternehmen, Märkte, relationale Vertragsgestaltung. New York, NY: Free Press.
- Weltorganisation für geistiges Eigentum (WIPO) (2023): Globaler Innovationsindex 2023. Innovation in the Face of Uncertainty. 1st ed. Genf: WIPO.