

Ausschreibung zur Bachelor- und Masterarbeiten

Thematik: Bikulturalität von Migranten – Eine Ressource für Organisationen

Typus	BA- und MA-Arbeiten
Bewerbungsfrist	Laufend

Bikulturelle Personen wachsen unter dem Einfluss zweier (oder mehrerer) Kulturen auf oder verinnerlichen durch den Aufenthalt in anderskulturellen Kontexten unterschiedliche Bedeutungs- und Wertesysteme dieser Kulturen (Barmeyer 2012). Viele Menschen mit Migrationshintergrund sind somit bikulturell sozialisiert und besitzen dadurch komplexe, vielfältige kognitive Vorstellungen von Werten, Einstellungen, Überzeugungen und Verhaltensannahmen aus unterschiedlichen kulturellen Bezugssystemen (Brannen und Thomas 2010). Ihnen wird u.a. ein erweitertes Handlungsspektrum, vielfältige Sprachkompetenzen, sowie große Flexibilität und Kreativität zugesagt. Insbesondere der geschickte Umgang mit Problemen und die konstruktive Lösungsfindung erweitert ihren Kompetenzbereich. Ziel einer Bachelor- oder Masterarbeit in diesem Bereich soll es sein, die Rolle bikultureller Individuen aus organisationaler und/oder der Einwanderer-Perspektive zu untersuchen. Über die Analyse bestehender Literatur (BA)/ eigens erhobener Empirie (MA) sollen Good Practices und innovative Lösungsansätze gefunden und entsprechende Konzepte entwickelt werden, um die Ressourcen dieser Menschen sinnvoll zu nutzen.

Die Einführung lässt verschiedenste Fragestellungen zu: Seien Sie kreativ! Erste Ideen könnten sein:

- Bikulturalität und Sprache
- Bikulturalität und Kreativität und/oder Innovation
- Bikulturalität und Problemlösungsfähigkeit
- Bikulturalität und Entrepreneurship

Sollten Sie sich angesprochen fühlen, freuen wir uns auf ein Exposé. Hierfür gelten die üblichen Voraussetzungen, die Sie auf unserer Homepage finden.

Mögliche Literaturgrundlage:

- Aldrich, H., & Herker, D. (1977). Boundary spanning roles and organization structure. *The Academy of Management Review*, 2(2), 217–230.
- Barmeyer, C. (2012). *Taschenlexikon Interkulturalität*. Göttingen: UTB/Vandenhoeck & Ruprecht.
- Brannen, M. Y., & Thomas, D. C. (2010). Bicultural individuals in organizations: Implications and opportunity. *International Journal of Cross Cultural Management*, 10(1), 5–16.
- Barner-Rasmussen, W., Ehrnrooth, M., Koveshnikov, A., & Mäkelä, K. (2014). Cultural and language skills as resources for boundary spanning within the MNC. *Journal of International Business Studies*, 45, 886–905.
- Fitzsimmons, S. R., Lee, Y.-T., & Brannen, M. Y. (2013). Demystifying the myth about marginals: Implications for global leadership. *European Journal International Management*, 7(5), 587–603.
- Friedman, R., & Liu, W. (2009). Biculturalism in management: Leveraging the benefits of intrapersonal diversity. In R. S. Wyer, C. Y. Chiu & Y. Y. Hong (Hrsg.), *Understanding culture: Theory, research and application* (S. 343–360). New York: Psychology Press.
- Kane, A. A., & Levina, N. (2017). ‚Am I still one of them?‘: Bicultural immigrant managers navigating social identity threats when spanning global boundaries. *Journal of Management Studies*, 54(4), 540–577. <https://doi.org/10.1111/joms.12259>.
- Levina, N., & Vaast, E. (2005). The emergence of boundary spanning competence in practice. Implications for implementation and use of information systems. *Management Information Systems Quarterly*, 29(2), 335–363.
- Mahadevan, J. (2010). Chance für Bi-Kulturelle. *PERSONAL*, 12, 26–28.
- Tung, R. L. (2016). “New perspectives on human resource management in a global context”. *Journal of World Business*, 51(1): 142–152, doi: 10.1016/j.jwb.2015.10.004
- Tushman, M. L. (1977): Special Boundary Roles in the Innovation Process. *Administrative Science Quarterly*, 22(4), 587–605.