

Thematische Ausschreibungen zum Interkulturellen Transfer von Wissen und Praktiken in Organisationen

Typus BA- und MA-Arbeiten
Bewerbungsfrist laufend
Bewerbung an Madeleine.Bausch@uni-passau.de

1. Thematische Einführung

“one of the problems in the knowledge management literature is that authors give the impression that knowledge management operated in a kind of unitary vacuum, in which diversity in terms of language, cultural and ethnic background, gender and professional affiliation are compressed into one giant independent variable, which is in any case pushed to the side.” (Holden 2002)

Im Rahmen von Internationalisierungsprozessen verlagern Organisationen Produktions- und Vertriebsstandorte in andere Länder. Mit dieser Verlagerung werden auch Wissen, Kompetenzen und organisationale Praktiken transferiert. Diese organisationale Praktiken können sein: Qualität und Qualitätsmanagement, Führung und Führungsstile, Ausbildungssysteme, uvm. Diese entstehen zumeist in einem bestimmten Kontext, welcher durch Kultur und historische Entwicklung geprägt ist und in diese eingebettet ist (Holden 2002; Heidenreich 2012). Organisationale Praktiken und auch Wissen sind dabei oft implizites Wissen (*tacit knowledge*) (Nonaka/Takeuchi 1995), welches aufgrund seiner Unbewusstheit des Wissensträgers über dieses Wissen sowie der Herausforderung der Explizitmachung nur schwer in und zwischen Organisationen zu übermitteln ist.

Bei der Verlagerung von Organisationsstandorten kommt es nun zum Wissenstransfer, einem Prozess, indem organisationale Akteure (Einzelpersonen, Teams oder Abteilungen) Praktiken und Wissen an andere Akteure übertragen oder erhalten (van Wijk et al. 2008). Hinsichtlich des intraorganisationalen Transfers vollzieht sich dieser Prozess meist zwischen Mutter- und Tochterunternehmen; oder zwischen kooperierenden Organisationen interorganisational in Form von Joint-Ventures. Während vor allem große multinationale Unternehmen (MNU) vor den Herausforderungen und Chancen des grenzüberschreitenden Transfers stehen, betrifft es zunehmend sowohl kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) als auch Start-ups (sog. *born globals*), die allgemein über knappere Ressourcen – auch hinsichtlich des Wissenstransfers – verfügen.

Die Forschung beschäftigt sich bereits länger allgemein mit dem Transfer von organisationalen Praktiken (Kostova 1999; Barmeyer/Davoine 2007; Wächter/Peters, 2004; Pudelko/Harzing 2007), auch mit dem Transferprozess von Wissen im interkulturellen und internationalen Kontext (Szulanski 1996; Bhagat et al. 2002; Holden 2001; Holden 2002). Im Vordergrund stehen dabei meist Entstehung von Praktiken sowie deren Transfer; nur selten liegt der Fokus auf der Rezeption des Wissens (Becker-Ritterspach 2006a und b). Jedoch kann es aber vor allem bei der Rezeption dieses Wissens aufgrund unterschiedlich kultureller Werte und Bedeutungen, bis dahin dagewesene Praktiken der beteiligten Akteure sowie der institutionellen Einbettung (politisch – wirtschaftlich – historisch) zu interkulturellen Missverständnissen und Problemen kommen; oder auch zu Synergieeffekten in Form neuer Lösungen und Innovationen (Adler 2002). Bis dato bestehen nur wenige Studien zum Rezeptionsprozess des organisationalen und technischen Wissens (bzw. Expertenwissens) und zur Rekontextualisierung von organisationalen Praktiken (Brannen 2004; Holden/von Kortzfleisch 2004; Becker-Ritterspach 2006a) in der Zielkultur.

Der kulturelle Kontext beim grenzüberschreitenden Wissenstransfer wird zwar teilweise bereits beleuchtet (z.B. Bhaghat et al. 2002) beschäftigt sich allerdings noch immer häufig mit positivistisch geprägten Kulturkonzepten wie die der Kulturdimensionen (Hofstede 1981; 2001; House et al. 2004) oder der kulturellen Distanz (Koghut/Singh 1988; Shenkar 2001). Nichtsdestotrotz handelt es sich bei der Rezeption von Wissen im Zielland um einen dynamischen Prozess zwischen Akteuren des Sender- und des Empfängerlandes. Interkulturalität (Barmeyer 2012; Thomas et al. 2009) und deren Effekte, ausgehandelte Kultur (Brannen/Salk 2000) sowie multiple Kulturen der involvierten Akteure (Sackmann/Phillips 2004) spielen eine fundamentale Rolle hinsichtlich der weiteren Verwertung und Implementierung von Praktiken und Wissen.

2. Themenbereiche

Bachelor- und Masterarbeiten sind willkommen, sich anhand von **Literaturüberblicken, sowie konzeptionellen und/oder empirischen Arbeiten** mit folgenden Themen zu beschäftigen:

1. Interkultureller Transfer von organisationalen Praktiken und Wissen

- a. Organisationale Praktiken und Wissen (Kulturspezifika), z.B.
 - Qualität und Qualitätsmanagement
 - Wissensmanagement
 - Führung und Führungsstile
 - Bildungssysteme
 - etc.
- b. Organisationale Praktiken und deren internationale Verlagerung am Beispiel eines Unternehmens / einer Organisation

2. Konzepte und Theorien des interkulturellen und internationalen Transfers – möglich in Bezug auf MNU; KMU oder Start-ups

3. Die Aushandlung von organisationalen Praktiken im interkulturellen Kontext

4. Kulturvergleich: Business-Systems, institutionelle Rahmen und deren Rolle bei Transferprozessen

Theoretische/Konzeptionelle Ansätze, denen sich die Abschlussarbeiten als Ausgangsbasis bedienen können, sind mitunter:

- Rekontextualisierung (Brannen 2004)
- Interkulturalität (Barmeyer et al. 2011)
- Negotiated Culture (Brannen/Salk 2000)
- Institutional Theory / Neoinstitutionalismus (Kostova 1999; Scott 2001; 2013)
- Multiple Cultures (Sackmann/Phillips 2004)
- National Business Systems (Whitley 1999)
- Wissen in Organisationen (Nonaka/Takeuchi 1995)
- Absorptive capacity (Cohen/Levinthal 1990)
- VUCA World (Mack et al. 2015)
- Liquid Modernity (Baumann 2013)

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

3. Weiterführende Lektüre

- Barmeyer, C. I. (2012). »Context matters«: Zur Bedeutung von Rekontextualisierung für den internationalen Transfer von Personalmanagementpraktiken. In: Volker Stein und Stefanie Müller (Hrsg.): Aufbruch des strategischen Personalmanagements in die Dynamisierung. Nomos. 99-115.
- Barmeyer, C. I., & Davoine, E. (2011). Die Implementierung wertefundierter nordamerikanischer Verhaltenskodices in deutschen und französischen Tochtergesellschaften. Eine vergleichende Fallstudie. In: German Journal of Human Resource Management, 25(1), 5-27.
- Bauman, Z. (2013). Liquid modernity. Cambridge: John Wiley & Sons.
- Becker-Ritterspach, F. (2006a). Wissenstransfer und- integration im Transnationalen Konzern: eine soziologische Perspektive. In: Ursula Mense-Petermann und Gabriele Wagner (Hrsg.): Transnationale Konzerne. Ein neuer Organisationstyp?. Wiesbaden: VS, 153-187.
- Becker-Ritterspach, F. (2006b). The social constitution of knowledge integration in MNEs: A theoretical framework. In: Journal of International Management, 12(3), 358-377.
- Bhagat, R. S., Kedia, B. L., Harveston, P. D., & Triandis, H. C. (2002). Cultural variations in the cross-border transfer of organizational knowledge: An integrative framework. In: Academy of management review, 27(2), 204-221.
- Brannen, M. Y. (2004). When Mickey loses face: Recontextualization, semantic fit, and the semiotics of foreignness. In: Academy of Management Review, 29(4), 593-616.
- Brannen, M. Y., & Salk, J. E. (2000). Partnering across borders: Negotiating organizational culture in a German-Japanese joint venture. In: Human relations, 53(4), 451-487.
- Brannen, M. Y., Liker, J. K., & Fruin, W. M. (1998). Recontextualization and factory-to-factory knowledge transfer from Japan to the US: The case of NSK. In: Remade in America: Transplanting and Transforming Japanese Systems.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. Administrative science quarterly, 128-152.

- Haghirian, P., & Kohlbacher, F. (2005). Interkultureller Wissenstransfer in multinationalen japanischen Unternehmen. In: Manfred Pohl und Iris Wieczorek (Hrsg.): *Japan 2005. Politik und Wirtschaft. Hamburg: DÜI*. S. 213-233.
- Heidenreich, M. (2012). The social embeddedness of multinational companies: a literature review. In: *Socio-Economic Review*, 10(3), 549-579.
- Holden, N. (2001). Knowledge management: raising the spectre of the cross-cultural dimension. In: *Knowledge and Process Management*, 8(3), 155-163.
- Kostova, T. (1999). Transnational transfer of strategic organizational practices: A contextual perspective. In: *Academy of management review*, 24(2), 308-324.
- Mack, O., Khare, A., Kramer, A., & Burgartz, T. (Eds.). (2015). *Managing in a VUCA World*. Wiesbaden: Springer.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford: University Press.
- Richard, S. W. (2001). *Institutions and organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications, 52.
- Sackmann, S. A., & Phillips, M. E. (2004). Contextual influences on culture research: Shifting assumptions for new workplace realities. In: *International Journal of Cross Cultural Management*, 4(3), 370-390.
- Scott, W. R. (2013). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Thomas, A., Schroll-Machl, S., Kammhuber, S., & Kinast, E. U. (Hrsg.) (2009). *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation: Band 1 und 2*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Wächter, H., & Peters, R. (2004). *Personalpolitik amerikanischer Unternehmen in Europa*. München.
- Whitley, R. (1999). *Divergent capitalisms: The social structuring and change of business systems*. Oxford: OUP.
- Van Wijk, R., Jansen, J. J., & Lyles, M. A. (2008). Inter-and intra-organizational knowledge transfer: a meta-analytic review and assessment of its antecedents and consequences. In: *Journal of management studies*, 45(4), 830-853.