

Ausschreibung zur Bachelorarbeit
Betreuerin: Sina Großkopf

Thematik: Soziales Kapital von Migranten in Organisationen

Typus	BA-Arbeiten
Bewerbungsfrist	Laufend
Bewerbung an	sina.grosskopf@uni-passau.de

In den vergangenen Jahrzehnten erreicht ein weltweites Phänomen neue Rekordzahlen – die *Migration*. Im Jahr 2017 zählen 258 Millionen Menschen zu den internationalen Migranten, was einem Anstieg von 49 % seit 2000 entspricht (Vereinte Nationen, 2017). Die Auswirkungen des demographischen Wandels und Arbeitskräftemangels sowie die Suche nach neuen, größeren wirtschaftlichen Chancen, aber auch regionale Konflikte und Verfolgung führen dazu, dass Menschen ihre Heimatländer verlassen (Beechler & Woodward, 2009; Iredale, 2001; OECD, 2018). Für Unternehmen wird der Zufluss dieser Arbeitskraft zu einer wichtigen Ressource. Internationale Migranten können *einzigartiges und strategisches Kapital* mitbringen, welches von Unternehmen genutzt werden sollte (Furusawa & Brewster, 2015; Hajro, Gibson, & Pudelko, 2017; Harrison, Harrison, & Shaffer, 2019; Liu et al., 2015; Zikic, 2015). Die steigende Bedeutung international migrierender Arbeitskräfte für die Unternehmen führt zu einem zunehmenden Forschungsinteresse (Guo & Al Ariss, 2015; Zikic, 2015; Zikic, Bonache, & Cerdin, 2010). Insbesondere die Fähigkeit, auf das in den globalen Netzwerken vorhandene Wissen zuzugreifen, verschafft Unternehmen einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil (Kogut & Zander, 1993). Das sogenannte *Sozialkapital* wird in der Literatur zumeist definiert als „the sum of the actual and potential resources embedded within, available through, and defined from the network of relationships possessed by an individual or social unit.“ (Nahapiet und Ghoshal 1998, S. 243). Durch das Sozialkapital können globale Netzwerke in und zu verschiedenen Organisationen aufgebaut und genutzt werden (Kostova & Roth, 2003; Nahapiet & Ghoshal, 1998). So rückt es in den Fokus von Praxis und Forschung.

*Die Einführung lässt verschiedenste Fragestellungen zu: Seien Sie kreativ!
Besonders geeignet sind an dieser Stelle systematische Literaturüberblicke.*

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

Literatur:

- Beechler, S., & Woodward, I. C. (2009). The global 'war for talent'. *Journal of International Management*, 15, 273–285. 10.1016/j.intman.2009.01.002
- Furusawa, M., & Brewster, C. (2015). The bi-cultural option for global talent management: The Japanese/Brazilian Nikkeijin example. *Journal of World Business*, 50(1), 133–143. 10.1016/j.jwb.2014.02.005
- Guo, C., & Al Ariss, A. (2015). Human resource management of international migrants: Current theories and future research. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 1287–1297. 10.1080/09585192.2015.1011844
- Hajro, A., Gibson, C., & Pudelko, M. (2017). Knowledge exchange processes in multicultural teams: Linking organizational diversity climates to teams' effectiveness. *Academy of Management Journal*, 60(1), 345–372. 10.5465/amj.2014.0442
- Harrison, D. A., Harrison, T., & Shaffer, M. A. (2019). Strangers in Strained Lands: Learning From Workplace Experiences of Immigrant Employees. *Journal of Management*, 45(2), 600–619. 10.1177/0149206318790648
- Iredale, R. (2001). The migration of professionals: Theories and typologies. *International Migration*, 39, 7–26. 10.1111/1468-2435.00169
- Kogut, B., & Singh, H. (1988). The Effect of National Culture on the Choice of Entry Mode. In *Journal of International Business Studies*, 19(3), 411–432.
- Kostova, T., & Roth, K. (2003). Social Capital in Multinational Corporations and a Micro-Macro Model of Its Formation. *The Academy of Management Review*, 28(2), 297-317.
- Liu, X., Gao, L., Lu, J., & Wei, Y. (2015). The role of highly skilled migrants in the process of inter-firm knowledge transfer across borders. *Journal of World Business*, 50(1), 56–68. 10.1016/j.jwb.2014.01.006
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. In *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.
- OECD (2018). International migration outlook 2018. Retrieved from https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2018_migr_outlook-2018-en
- Vereinte Nationen (2017). Retrieved from <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/wallchart/docs/MigrationWallChart2017.pdf> accessed april 2019.
- Zikic, J. (2015). Skilled migrants' career capital as a source of competitive advantage: Implications for strategic HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 1360–1381. 10.1080/09585192.2014.981199
- Zikic, J., Bonache, J., & Cerdin, J.-L. (2010). Crossing national boundaries: A typology of qualified immigrants' career orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 667–686. 10.1002/job.705