

Themenvorschläge für Abschlussarbeiten zum 15.04.2020



Kontakt:

organisation@wiwi.uni-goettingen.de

Themenvorschläge für Abschlussarbeiten zum 15.04.2020
Professur für Organisation und Unternehmensentwicklung

Anmerkung: Bei der folgenden Auflistung handelt es sich um Themenvorschläge für Bachelorarbeiten. Einzelne Themenvorschläge, die einen entsprechenden Vermerk haben, können auch als Anregung für Masterarbeiten verwendet und ausgebaut werden. Eine Schwerpunktsetzung innerhalb einzelner Themen erfolgt in der ersten Phase des Betreuungsprozesses und soll durch den Autor der Abschlussarbeit wesentlich mitgestaltet werden. Willkommen sind zudem eigene Themenvorschläge! Sprechen uns hierzu gerne persönlich an.

Inhaltsverzeichnis

1. Coronavirus / Covid-19: Konsequenzen der Krise für (ausgewählte) Unternehmen in Deutschland	3
2. Zur Relevanz ausgewählter Motivationstheorien im Organizational Behavior	4
3. Homeoffice als digitale Arbeitsform – Potenziale und Herausforderungen für Unternehmen und MitarbeiterInnen	5
4. Amdidextrous Leadership – Die Bedeutung der beidhändigen Führung und ihre Auswirkungen.....	6
5. Trends der Organisationsentwicklung – Eine kritische Betrachtung der Managementkonzepte Holokratie, Demokratie und Soziokratie	7
6. Die Rolle von Leadership in interprofessional Healthcare Teams	8
7. Telemedizin der Rising Star im Gesundheitswesen? – Eine Analyse der Branchenattraktivität	9
8. Konflikte in Healthcare Teams – Eine Analyse von Lösungsansätzen	10
9. Herausforderungen und Chancen des institutionellen Umfeldes bei der Internationalisierung in Emerging Markets.....	11
10. Die Rolle von Vertrauen in P2P-Online-Transaktionen: Eine Untersuchung am Beispiel der Sharing Economy	12

11.	Soziales Unternehmertum: Chancen und Herausforderungen von Hybridorganisationen.....	13
12.	Die Rolle des/der Manager*in bei der Internationalisierung von KMU	14
13.	Legitimität in der Sharing Economy - Airbnb in Berlin	15

1. Coronavirus / Covid-19: Konsequenzen der Krise für (ausgewählte) Unternehmen in Deutschland

Von den Folgen der Corona-Virus Pandemie bleiben Unternehmen in Deutschland nicht verschont. Die Nachfrage sinkt rapide, Lieferketten reißen und viele Unternehmen müssen für unbestimmte Zeit schließen. Die Konjunkturerwartungen sind massiv eingebrochen. Viele Unternehmen stehen damit vor einer existenziellen Bedrohung. Wie reagieren sie auf diese Krisensituation?

Diese Abschlussarbeit soll einen Überblick geben über die Betroffenheit von (ggf. einzelnen) Unternehmen von der Corona-Virus Pandemie. Es ist herauszuarbeiten, welche die Risikofaktoren der Corona-Virus Pandemie für (ausgewählte) Unternehmen sind. Darüber hinaus ist das unternehmerische Krisenmanagement darzustellen und zu prüfen, welche Maßnahmen Unternehmen in dieser Krise helfen könnten? Gibt es bestimmte Phasen der Krisenbewältigung? Und darüber hinaus: Wie kann man zukünftigen Krisen vorbeugen? (z.B. über Diversifikation, Versicherungen?) Gibt es einen Lernprozess nach Krisen? Diese Abschlussarbeit soll die aktuelle Corona Krise zum Anlass nehmen, Möglichkeiten der Intervention und Prävention von Unternehmenskrisen aus wissenschaftlicher Perspektive systematisch zu beleuchten sowie neue Herausforderungen und Perspektiven aufzuzeigen.

Einstiegsliteratur:

Koerth, K. (2020): *Tourismus, Netflix, Pharma: Welche Branchen unter Corona leiden - und welche profitieren.* In: Spiegel Online, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/coronavirus-die-gewinner-und-verlierer-der-coronakrise-a-7a312bf6-896b-442d-b0f5-de9198e58818>
vom 12.03.2020

Hutzschenreuter T.; Griess-Nega, T. (Hrsg.) (2006): *Krisenmanagement: Grundlagen - Strategien - Instrumente.* Gabler Verlag

Fadel, M.; Salomon, J.; Descatha, A. (2020) *Coronavirus outbreak: the role of companies in preparedness and responses.* In: *The Lancet Public Health*, available online 28 February 2020 [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(20\)30051-7](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(20)30051-7)

2. Zur Relevanz ausgewählter Motivationstheorien im Organizational Behavior

Organizational Behavior beschäftigt sich mit der Untersuchung des Verhaltens von Menschen innerhalb von Organisationen. Diesem Verhalten liegt in wesentlichem Umfang die individuelle Motivation zugrunde, die mithilfe von wissenschaftlichen (Motivations-) Theorien erklärt werden kann.

Motivationstheorien werden üblicherweise in Inhalts- und Prozesstheorien unterschieden. Inhaltstheorien befassen sich mit der Frage, welche Ziele ein Individuum anstrebt, Prozesstheorien der Motivation fragen danach, wie das konkrete Verhalten entsteht. Im Forschungsbereich Organizational Behavior werden i.d.R. beide Richtungen zur ganzheitlichen Erklärung von individuellem Verhalten herangezogen.

Die Abschlussarbeit soll die Bedeutung ausgewählter Motivationstheorien im Organizational Behavior diskutieren. Passen diese Erklärungsansätze noch in Zeiten von Digitalisierung, New Work, Wertewandel und Globalisierung? Decken die bekannten Inhaltstheorien der Motivation noch die Ziele der Mitarbeiter aus Generation Y und Z ab? Können moderne Phänomene des Mitarbeiterverhaltens mit ihrer Hilfe erklärt und gesteuert werden? Diese und ähnliche Fragen sollen in dieser Abschlussarbeit theoriegeleitet diskutiert werden.

Einstiegsliteratur:

Robbins, S.P.; Judge, T.A., Organizational Behavior, 18. Aufl., Global Edition, Pearson 2019

Mullins, L.J., Management and Organisational Behaviour, 11. Aufl., Essex 2016

Staehele, W.; Conrad, P., Sydow, J., Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive, 8.Aufl., München 2014

Schuler, H.; Moser, K. (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie, 6. Aufl., Bern 2019

3. Homeoffice als digitale Arbeitsform – Potenziale und Herausforderungen für Unternehmen und MitarbeiterInnen

Die Digitalisierung schreitet weiter voran und die Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht einen zunehmend digitalen Arbeitsplatz. Offene Büroflächen, Homeoffice, mobile Arbeit und virtuelle Teams finden Einzug in deutsche Unternehmen. Durch die hohe Qualität und Verfügbarkeit von Kommunikationstechnologien, angepasster Geschäftsprozesse und die hohe Nutzung mobiler Geräte als zentrale Faktoren, ist heute eine standortunabhängige Arbeitsweise möglich. So finden sich in vielen Unternehmen mittlerweile Arbeitsmodelle, welche ein regelmäßiges Homeoffice erlauben. Ziel dieser Arbeit ist es, den aktuellen Stand des Homeoffice darzustellen und Potenziale und Herausforderungen für Unternehmen und MitarbeiterInnen herauszuarbeiten.

Einstiegsliteratur:

- Bailey, N. B. K. D. E., & Kurland, N. B. (1999). The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. Organizational dynamics, 28(2), 53-68.*
- Hill, E. J., Ferris, M., & Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. Journal of Vocational Behavior, 63(2), 220-241.*
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2000). To work or not to work at home-An empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking. Journal of Managerial Psychology.*
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements. Journal of Managerial Psychology.*
- Pérez, M. P., Sánchez, A. M., & de Luis Carnicer, M. P. (2002). Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. Technovation, 22(12), 775-783.*

4. Ambidextrous Leadership – Die Bedeutung der beidhändigen Führung und ihre Auswirkungen

Ambidextrie wird in den letzten Jahren intensiver diskutiert, auch wenn die Idee in der Organisationslehre bereits in den 1970er-Jahren entwickelt wurde. Ambidextrie beschreibt hierbei die Fähigkeit eines Unternehmens, gleichzeitig forschen (Exploration) und optimieren (Exploitation) zu können. Dadurch kann es langfristig anpassungsfähig und erfolgreich sein. Ziel der ambidextren („beidhändigen“) Führung ist, Führungskräfte auf zwei handlungsorientierte Denkweisen gleichzeitig auszurichten, die in einem natürlichen Spannungsverhältnis zueinander stehen: So sollen Führungskräfte ihre Ressourcen so nutzen, dass sie sie klug auf die ertragsorientierte Ausbeutung des bestehenden Geschäfts (exploitation) und auf die risikobehaftete Erkundung neuer Produkte, Dienstleistungen oder Geschäftsmodelle (exploration) verteilen. Erste Studien lassen vermuten, dass sich Ambidextrie von Führungskräften positiv auf den Manager selbst, sein Team sowie die Organisation auswirkt. Ziel dieser Bachelorarbeit ist es, den Forschungsstand zur ambidextren Führung aufzuarbeiten und dabei insbesondere die Auswirkungen kritisch zu betrachten.

Einstiegsliteratur:

- Alghamdi, F. (2018). Ambidextrous leadership, ambidextrous employee, and the interaction between ambidextrous leadership and employee innovative performance. Journal of Innovation and Entrepreneurship, 7(1), 1.*
- Mueller, J., Renzl, B., & Will, M. G. (2018). Ambidextrous leadership: A meta-review applying static and dynamic multi-level perspectives. Review of Managerial Science, 1-23.*
- Probst, G., Raisch, S., & Tushman, M. L. (2011). Ambidextrous leadership: Emerging challenges for business and HR leaders. Organizational Dynamics, 40(4), 326-334.*
- Rosing, K., Frese, M., & Bausch, A. (2011). Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: Ambidextrous leadership. The leadership quarterly, 22(5), 956-974.*
- Zacher, H., Robinson, A. J., & Rosing, K. (2016). Ambidextrous leadership and employees' self-reported innovative performance: The role of exploration and exploitation behaviors. The Journal of Creative Behavior, 50(1), 24-46.*

5. Trends der Organisationsentwicklung – Eine kritische Betrachtung der Managementkonzepte Holokratie, Demokratie und Soziokratie

Deutsche Unternehmen steuern auf drastische Veränderungen zu. Durch Trends wie Industrie 4.0, Big Data und die digitale Transformation werden Märkte und Unternehmen dynamischer und komplexer. Die zunehmende Digitalisierung ist aktuell eine der größten Herausforderungen, welche Unternehmen bewältigen müssen. Jedoch betrifft dies mittlerweile die gesamte Wertschöpfungskette eines Unternehmens, wodurch neue Produktions- und Arbeitsformen entstehen. Um diesen Herausforderungen begegnen zu können, wird ein struktureller Wandel von Unternehmen durch neuartige, evolutionäre Organisationskonzepte vorgeschlagen. Hierzu existieren drei Ansätze für moderne Manager ihr Unternehmen zu reorganisieren: Holokratie, Demokratie und Soziokratie. Die Forschung hierzu ist bisher wenig konsolidiert und die Frage, worin sich die verschiedenen Ansätze unterscheiden, nicht vollständig beantwortet. Ziel der Bachelorarbeit ist es daher, diese drei Konzepte zu analysieren, indem die wesentlichen Charakteristiken aus der Literatur zusammengefasst und kritisch betrachtet werden.

Einstiegsliteratur:

Bernstein, E., Bunch, J., Canner, N., & Lee, M. (2016). Beyond the holacracy hype. Harvard business review, 94(7), 8.

Eckstein, J. (2016, May). Sociocracy: An organization model for large-scale agile development. In Proceedings of the Scientific Workshop Proceedings of XP2016 (pp. 1-5).

Robertson, B. J. (2007). Organization at the leading edge: Introducing Holacracy. Integral Leadership Review, 7(3), 1-13.

Rothschild, J. (2016). The logic of a co-operative economy and democracy 2.0: Recovering the possibilities for autonomy, creativity, solidarity, and common purpose. The Sociological Quarterly, 57(1), 7-35.

6. Die Rolle von Leadership in interprofessional Healthcare Teams

Interprofessionelle Teams bringen Professionals aus verschiedenen Disziplinen zusammen. Besonders im Gesundheitswesen sind solche Teams aufgrund der hohen Komplexität und Spezifität der Aufgaben relevant. Verschiedene Professionals bringen dabei unterschiedliche Expertise, Erfahrung und Wissen ein. Während dadurch komplexe Probleme und Aufgaben bearbeitet werden können, erfordert eine interprofessionelle Zusammenarbeit ebenso das Überbrücken von professionellen, kulturellen und sozialen Grenzen. Insbesondere im Gesundheitswesen sind diese Grenzen relevant. U.a. erfordern die spezifischen Herausforderungen des Sektors wie z.B. Entscheidungen bei Notfällen das Überschreiten von Grenzen. Zudem ist der Sektor durch die machtvolle Medizin-Profession gekennzeichnet. Diese ist an der Spitze der Hierarchie innerhalb des Gesundheitswesens und beansprucht deshalb exklusive Rechte, was professionelle und soziale Grenzen bestärkt und Zusammenarbeit erschwert. Aber auch innerhalb der Medizin-Profession bestehen Hierarchie- und Kompetenzkämpfe, die bei der Zusammenarbeit eine Rolle spielen. Diese spezifischen Herausforderungen innerhalb des Gesundheitswesens und die daraus resultierenden Grenzen, die bei der Zusammenarbeit überwunden werden müssen, erfordern Leadership. Allerdings sind traditionelle, aus der privaten Wirtschaft stammende Konzepte von Leadership wie z.B. das klassische Hierarchiemodell, in diesem Bereich unpassend. Daher soll in dieser Arbeit die Rolle von Leadership bei der Zusammenarbeit von interprofessionellen Teams beleuchtet werden und Empfehlungen für die Führung von interprofessionellen Teams abgeleitet werden.

Bei Interesse an diesem Thema können Sie sich gerne vorab bei Christian Kortkamp melden.

Einstiegsliteratur:

Chreim, S., Langlely, A., Comeau-Vallée, M., Huq, J.-L., & Reay, T. (2013). Leadership as boundary work in healthcare teams. Leadership, 9(2), 201–228.

Gilmartin, M. J., & D'Aunno, T. A. (2007). 8 Leadership Research in Healthcare. The Academy of Management Annals, 1(1), 387–438.

Heidi K. Gardner, Melissa Valentine, "Collaboration among Highly Autonomous Professionals: Costs, Benefits, and Future Research Directions" In Advances in Group Processes.

Leticia San Martín-Rodríguez, Marie-Dominique Beaulieu, Danielle D'Amour & Marcela Ferrada-Videla (2005) The determinants of successful collaboration: A review of theoretical and empirical studies, Journal of Interprofessional Care, 19:sup1, 132-147.

7. Telemedizin der Rising Star im Gesundheitswesen? – Eine Analyse der Branchenattraktivität

Telemedizin oder E-Health ist allgegenwärtig. Immer mehr telemedizinische Anwendungen kommen auf den Markt und versprechen eine einfachere, schnellere und qualitativ hochwertigere Gesundheitsversorgung. Beispielsweise kann durch eine Videosprechstunde physische Distanz überbrückt werden, was im Kontext von Ärztemangel und anspruchsvolleren PatientInnen eine wertvolle Erweiterung der bisherigen Versorgung darstellt. Trotz einer steigenden Relevanz von E-Health und einer Zunahme an Unternehmen in dem Segment für telemedizinische Anwendungen, schränken rechtliche Hürden und Widerstände bei den MedizinerInnen das Wachstum ein. Wie attraktiv ist also der Telemedizin-Markt wirklich? Eine systematische Übersicht über aktuelle Entwicklungen auf einem definierten Markt und Aussagen bezüglich der zukünftigen Attraktivität, können mit Hilfe einer PÖST – Analyse angefertigt werden. Dabei wird die Umwelt nach den Kategorien Politisch-rechtlich, Ökonomisch, Sozio-kulturell und Technologisch erfasst und hinsichtlich aktueller Entwicklungen analysiert. Ziel dieser Arbeit ist es, eine PÖST-Analyse auf dem Markt für telemedizinische Anwendungen für hausärztliche Versorgung in Deutschland anzuwenden, um aktuelle Entwicklungen darzustellen und somit den Status Quos zu erfassen und die zukünftige Branchenattraktivität zu diskutieren.

Einstiegsliteratur:

Klar, R., Pelikan, E. Stand, Möglichkeiten und Grenzen der Telemedizin in Deutschland. Bundesgesundheitsbl. 52, 263–269 (2009).

Brauns, H., Loos, W. Telemedizin in Deutschland. Bundesgesundheitsbl. 58, 1068–1073 (2015).

Nowossadeck E (2012), Demografische Alterung und Folgen für das Gesundheitswesen. Hrsg. Robert Koch-Institut Berlin, GBE kompakt 3(2).

Hielscher, V. Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch. Das alltägliche Dilemma sozialer Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: Springer VS, 2013, S. 13; Hielscher (2013), Kosten, Zeit und Anspruch.

Welge M.K.; Al-Laham-A.(2017): Strategisches Management, 7. Auflage.

Müller-Stewens, G. / Lechner, C. (2016): Strategisches Management, 5. Auflage.

8. Konflikte in Healthcare Teams – Eine Analyse von Lösungsansätzen

Interprofessionelle Teams bringen Professionals aus verschiedenen Disziplinen zusammen. Besonders im Gesundheitswesen sind solche Teams aufgrund der hohen Komplexität und Spezifität der Aufgaben relevant. Verschiedene Professionals bringen dabei unterschiedliche Expertise, Erfahrung und Wissen ein. Während dadurch komplexe Probleme und Aufgaben bearbeitet werden können, erfolgt eine interprofessionelle Zusammenarbeit keinesfalls konfliktfrei. Konflikte sind u.a. auf unterschiedliche professionelle, soziale und mentale Kategorien der Professionen zurückzuführen. Diese Kategorien treffen bei der Zusammenarbeit aufeinander und erzeugen Konflikte. Um Konflikte zu lösen ist deshalb das Überbrücken von eben diesen Kategorien notwendig. Die Grenzen der verschiedenen Kategorien können dabei durch Professionals „bearbeitet“ werden. Eine Tätigkeit, die als „boundary work“ bezeichnet wird. Durch unterschiedliche Formen von „boundary work“ können Grenzen zwischen Professionals aufrechterhalten, überbrückt, verwischt oder neugestaltet werden. Dadurch können Konflikte je nach Form gelöst oder ignoriert werden und Zusammenarbeit zu unterschiedlichem Maße realisiert werden. Aus diesem Grund besitzt die Arbeit an den Grenzen verschiedener Kategorien, die sog. „boundary work“, eine hohe Bedeutung in Healthcare Teams. Allerdings ist die Rolle von „boundary work“ in Healthcare Teams und die konkreten Lösungsansätze von Professionals im Umgang mit Konflikten noch nicht systematisch erfasst. Das Ziel der Arbeit ist daher, die Rolle von „boundary work“ beim Umgang mit Konflikten in Healthcare Teams zu analysieren und dabei insbesondere auf die konkreten Lösungsansätze von Professionals einzugehen.

Bei Interesse an diesem Thema können Sie sich gerne vorab bei Christian Kortkamp melden.

Einstiegsliteratur:

Kathryn S. Quick, Martha S. Feldman, Boundaries as Junctures: Collaborative Boundary Work for Building Efficient Resilience, Journal of Public Administration Research and Theory, Volume 24, Issue 3, July 2014, Pages 673–695

Ann Langley, Kajsa Lindberg, Bjørn Erik Mørk, Davide Nicolini, Elena Raviola, and Lars Walter, 2019: Boundary Work among Groups, Occupations, and Organizations: From Cartography to Process. Annals, 13, 704–736

Comeau-Vallée, M., & Langley, A. (2019). The Interplay of Inter- and Intraprofessional Boundary Work in Multidisciplinary Teams. Organization Studies

Heidi K. Gardner, Melissa Valentine, "Collaboration among Highly Autonomous Professionals: Costs, Benefits, and Future Research Directions" In Advances in Group Processes.

9. Herausforderungen und Chancen des institutionellen Umfeldes bei der Internationalisierung in Emerging Markets

Die geografische Expansion von Unternehmen über die Grenzen souveräner Staaten hinweg – gemeinhin als Internationalisierung bekannt – ist von großer Wichtigkeit für das Wachstum und den Erfolg zahlreicher Firmen. Durch ihr starkes wirtschaftliches Wachstum sind für Unternehmen der entwickelten Länder die so genannten Emerging Markets von besonderem Interesse. Wenn Unternehmen ihre Geschäftsoperationen dorthin verlagern, sehen sie sich jedoch mit vollkommen anderen institutionellen Kontexten im Hinblick auf Regularien, Normen und Kulturen konfrontiert, an welche diese ihr Geschäftsmodell – also die Art und Weise wie sie Gewinn generieren – anpassen müssen. In diesem Zusammenhang sind insbesondere das Fehlen oder die mangelnde Durchsetzung von Gesetzen und Bestimmungen, man spricht hier von institutional voids, von Bedeutung. Weniger Bestimmungen ausgesetzt zu sein kann einerseits für Unternehmen mit Schwierigkeiten verbunden sein, andererseits jedoch auch die Möglichkeit für eine barrierefreie Entwicklung liefern.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es zu klären, welche Strategien Unternehmen für den Umgang mit schwachen oder nicht durchgesetzten Institutionen verwenden und wo die Herausforderungen und Chancen diesbezüglich liegen. Hierbei kann die Analyse anhand eines Praxisbeispiels erfolgen.

Einstiegsliteratur:

Hoskisson, Robert / Eden, Lorraine / Lau, Ching / Wright, Mike (2000): Strategy in Emerging Economies. The Academy of Management Journal. 43 (3), 249 – 367.

Khanna, Tarun / Palepu, Krishna / Bullock, Richard (2010): Winning in Emerging Markets. A Road Map for Strategy and Execution. Harvard Business Press: Boston.

Kutscher, Michael / Schmid, Stefan (2008): Internationales Management. Oldenbourg Wissenschaftsverlag: München.

Landau, Christian / Karna, Amit / Sailer, Miriam (2016): Business model adaptation for emerging markets: a case study of a German automobile manufacturer in India. R&D Management. 46(3), 480 - 503.

Marquis, Chris & Raynard, Mia (2015): Institutional Strategies in Emerging Markets. The Academy of Management Annals. (9) 1, 291 – 335.

Meyer, John & Rowan, Brian (1977): Institutional Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: Powell, Walter & DiMaggio, Paul (edt.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. The University of Chicago Press: Chicago.

10. Die Rolle von Vertrauen in P2P-Online-Transaktionen: Eine Untersuchung am Beispiel der Sharing Economy

Wenngleich Formen des gemeinsamen Konsumierens und Teilens von Gütern kein neues Phänomen sind, lässt sich ein gravierender Bedeutungszuwachs dieser Aktivitäten in den vergangenen Jahren feststellen. Dieses Phänomen, welches gemeinhin als Sharing Economy bezeichnet wird und deren Transaktionsformen durch Tauschen, Teilen oder Verleihen charakterisiert werden, ist eine Folge sinkender Transaktionskosten aufgrund moderner Kommunikationstechnologien wie dem Internet. Da die Transaktionen von Unternehmen der Sharing Economy häufig zwischen Nutzern onlinebasierter Plattformen stattfinden, ergeben sich zahlreiche Herausforderungen für die Sicherstellung eines reibungslosen Ablaufs. So ergibt sich eine kontrovers geführte Debatte über die Sicherheit in der Sharing Economy, in welcher Themen von der Gefahr des Betrugs bis hin zur Bedrohung für Leib und Leben im Fokus stehen.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es zu untersuchen, welche Wichtigkeit Vertrauen als Steuerungsform zwischen den Nutzern von Sharing-Plattformen untereinander sowie zwischen den Nutzern und der Organisation zukommt. Es sollen zudem Strategien der Unternehmen analysiert werden, Vertrauen herzustellen. Hierbei kann die Analyse anhand eines Praxisbeispiels erfolgen.

Einstiegsliteratur:

Belk, R. (2013): You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online. Journal of Business Research. 67, 1595-1600.

Botsman, R. / Rogers, R. (2010): What's Mine Is Yours. The Rise of Collaborative Consumption. Harper Collins.

Ert, E. / Fleischer, A. / Magen, N. (2016) Trust and reputation in the sharing economy: The role of personal photos in Airbnb. Tourism Management. 55, 62-73.

Hawlitschek, F. / Teubner, T. / Weinhardt, C. (2016): Trust in the Sharing Economy. Swiss Journal of Business Research and Practice. 70 (1), 26-44.

Möhlmann, M. (2018): Trust in the Sharing Economy: Platform-Mediated Peer Trust.

11. Soziales Unternehmertum: Chancen und Herausforderungen von Hybridorganisationen

Die Wirtschaft des 20. Jahrhunderts war weitestgehend durch eine strikte Trennung von Logiken der Geschäfts- und Wohltätigkeit geprägt. Unternehmen sollten Gewinne erwirtschaften und Wohltätigkeitsorganisationen wendeten sich den sozialen Missständen ihrer Umwelt zu. Durch die Bedeutungszunahme sozialer Verantwortung von Unternehmen hat sich dieser Umstand grundlegend gewandelt. Dies ebnete den Weg für eine neue Form von Unternehmen, die in Medien und Forschung zumeist als Social Enterprises bezeichnet werden. Social Enterprises sind das Resultat von Unternehmertum mit dem Ziel Lösungen für soziale und ökologische Probleme unserer Zeit zu finden. In Zeiten existenzgefährdender gesellschaftlicher Probleme bringen diese Unternehmen die Hoffnung auf nachhaltige Veränderungen mit sich. Diese Hoffnung muss aus organisationaler Sicht allerdings mit Vorsicht betrachtet werden: Da soziale Unternehmen in der Regel gewinnorientiert agieren, gleichzeitig allerdings gesellschaftliche Ziele verfolgen, bilden sie den Prototyp einer Hybridorganisation. Diese ist durch den simultanen Umgang mit gegensätzlichen und zumeist gar paradoxen Anforderungen (Gewinn – soziale Ziele) konfrontiert, woraus sowohl außergewöhnliche Fähigkeiten und Erfolge, jedoch auch fatale Doppelbelastungen und unternehmerisches Scheitern resultieren kann.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist eine Exploration sozialen Unternehmertums. Dabei sollen Strategien von UnternehmerInnen zum Umgang mit gegensätzlichen Anforderungen identifiziert und untersucht werden.

Einstiegsliteratur:

Battilana J, Lee M (2014) Advancing Research on Hybrid Organizing – Insights from the Study of Social Enterprises. The Academy of Management Annals. 8(1):397–441.

Battilana J, Besharov M, Mitzinneck B (2017) On hybrids and hybrid organizing: A review and roadmap for future research. The SAGE handbook of organizational institutionalism. 2:133–169.

Birkinshaw J, Crilly D, Bouquet C, Lee SY (2016) How Do Firms Manage Strategic Dualities? A Process Perspective. AMD. 2(1):51–78.

Smith K., Gonin M., Besharov, M. (2013) Managing Social-Business Tensions: A Review and Research Agenda for Social Enterprise

12. Die Rolle des/der Manager*in bei der Internationalisierung von KMU

Themenvorschlag: Masterarbeit, empirisch

Ziel der Arbeit ist es, die Rolle des/der Manager*in im Kontext der Internationalisierung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu untersuchen. Hierzu soll ein kurzer Überblick über den Stand der Forschung gegeben werden sowie eine Interviewstudie durchgeführt werden, bei der Manager*innen in mittelständischen Unternehmen zum Thema Internationalisierung befragt werden. Der Leitfaden hierzu wird zur Verfügung gestellt. Auf Basis der Interviews soll eine Analyse zum Selbstverständnis von Manager*innen im Kontext der Internationalisierung erfolgen.

Bei Interesse an diesem Thema können Sie sich gerne vorab bei Dr. Clarissa Weber melden.

Einstiegsliteratur:

Maitland, E.; Sammartina, A. (2015): Managerial Cognition and internationalization. Journal of International Business Studies, 46: 733-760.

Hutzschenreuter, T; Pedersen, T; Volberda, H. (2007): The Role of Path Dependency and Managerial Intentionality: A Perspective on International Business Research. Journal of International Business Studies, 38: 1055-1068.

Child, J.; Rodrigues, S.; Frynas J. (2009): Psychic distance, its impact and coping modes – Interpretation of SME decision makers. Management International Review, 49: 199-224.

13. Legitimität in der Sharing Economy - Airbnb in Berlin

Themenvorschlag: Masterarbeit, empirisch

Airbnb ist weltweit eines der erfolgreichsten Unternehmen der Sharing Economy. In einigen Hauptstädten Europas ist das Geschäftsmodell von Airbnb allerdings umstritten, was das Unternehmen vor wesentliche Probleme bei der Marktetablierung stellt. Ein prominentes Beispiel ist die Stadt Berlin, wo Airbnb immer wieder von unterschiedlichen Gruppen kritisiert und angegriffen wird und bereits wesentliche Einschränkungen durch lokale Gesetzgebung hinnehmen musste. Ziel der Arbeit ist es, zu analysieren wodurch lokale Ablehnung entsteht und welche Maßnahmen dagegen ergriffen werden können. Als theoretischer Ausgangspunkt soll der Legitimitätsansatz der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie verwendet werden. Die Arbeit sollte eine empirische Komponente enthalten, bevorzugt in Form einer Diskursanalyse lokaler oder überregionaler Medien.

Bei Interesse an diesem Thema können Sie sich gerne vorab bei Dr. Clarissa Weber melden.

Einstiegsliteratur:

Bansal, Pratima; Clelland, Iain (2004): Talking Trash: Legitimacy, Impression Management and Unsystematic Risk in the Context of the Natural Environment. Academy of Management Journal, 47(1): 93-103.

Deephouse, David L.; Suchman, Mark (2008): Legitimacy in Organizational Institutionalism. In: Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Suddaby, Roy; Sahlin, Kertin (Hrsg.): The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. London: Sage.