

## **Ausschreibung der Abschlussarbeiten am Lehrstuhl für Internationales Management**

Stand 07. Januar 2019

**Bewerbung möglich bis 21. Januar 2019, 9 Uhr**

### **Thema 1**

#### **Born Expatriates? – Selecting Expatriates for Personality Reasons**

(Das Thema kann nach Absprache auch in deutscher Sprache bearbeitet werden.)

The success of expatriates is of high importance for organizations due to the high costs associated with international assignments. As prior research has revealed, determinants of the expatriate adjustment process represent important antecedents of their performance abroad. The multilayered concept of expatriate adjustment has repeatedly been recognized to be driven by factors on different levels of investigation. While various streams of research focus on organizational and environmental factors in expatriate adjustment, this thesis should focus on individual level determinants. Individual factors have been studied, *inter alia*, in the form of personality-related determinants, such as cultural sensitivity and personality traits.

In a comprehensive literature review, this thesis should analyze the existing concepts and drivers of individual level determinants influencing the expatriate adjustment process, such as personality traits, and discuss whether there might exist people, who are born expatriates.

Literature:

Caligiuri, P. M., 2000. Selecting expatriates for personality characteristics: A moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment. *MIR: Management International Review*, 40(1), pp. 61-80.

Huang, T. J., Chi, S. C. and Lawler, J. J., 2005. The relationship between expatriates' personality traits and their adjustment to international assignments. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(9), pp. 1656-1670.

Puck, J., Holtbrügge, D. and Raupp, J., 2017. Expatriate Adjustment: A Review of Concepts, Drivers, and Consequences. In: B. Bader, T. Schuster, A.K. Bader, eds. 2017. *Expatriate Management*. UK: Palgrave Macmillan. pp. 297-336.

Shaffer, M. A., Harrison, D. A. and Gilley, K. M., 1999. Dimensions, determinants, and differences in the expatriate adjustment process. *Journal of International Business Studies*, 30(3), pp.557-581.

## Thema 2

### Fehlermanagement – Wie der Umgang mit Fehlern Performance beeinflusst

Fehler sind ohne Zweifel Teil jeder menschlichen Arbeit. Während manche Unternehmen Fehler um jeden Preis zu vermeiden suchen, sehen andere Unternehmen Fehler als Chance, um daraus zu lernen (vgl. Schoemaker & Gunther 2006), da Erfolge eher eine Beibehaltung des Status Quo als die Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten fördern. Um die Performance zu steigern, scheint die Fähigkeit aus Fehlern zu lernen daher unerlässlich. Die bisherige Forschung ist sich jedoch uneinig, ob und inwieweit man aus Fehlern lernen kann. Manche Studien kommen zu dem Schluss, dass Menschen dazu tendieren bei Misserfolgen defensiv zu werden und diese eher externen Umständen, wie beispielsweise zu wenig Zeit, zuzuschreiben. Lernen scheint daher nur aus eigenen Erfolgen oder den Misserfolgen anderer Personen möglich (vgl. Diwas & Gino 2013). Andere Studien zeigen jedoch, dass manche Faktoren, wie Sicherheit oder eine offene Fehlerkultur im Rahmen eines Fehlermanagements dazu beitragen können das Lernen aus Fehlern zu erleichtern (vgl. Putz et al. 2013; van Dyck, C. et al. 2005).

Ziel Ihrer Arbeit ist es, einen Überblick über aktuelle Forschung zu Fehlermanagement und dessen Auswirkungen auf Performance zu geben und diesen sinnvoll zu strukturieren.

Als Einstieg in diese Thematik lesen Sie bitte:

Diwas, K. C., Staats, B. R., und Gino, F. 2013. Learning from my Success and from Others' Failure: Evidence from Minimally Invasive Cardiac Surgery. *Management Science*, 59(11), 2435-2449.

Putz, D., Schilling, J., Kluge, A., und Stangenberg, C. 2013. Measuring organizational learning from errors: Development and validation of an integrated model and questionnaire. *Management Learning*, 44(4), 511-536.

Van Dyck, C.; Frese, M.; Baer, M. & Sonnentag, S.; 2005. Organizational error management culture and its impact on performance: A two-study replication. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1228-12240.  
Schoemaker, P.J.H., und Gunther, R.E. 2006. The wisdom of deliberate mistakes. *Harvard Business Review*, 84(6), 109-115.

Cannon, M.D. & Edmondson, A.C., 2001. Confronting failure: antecedents and consequences of shared beliefs about failure in organizational work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 161-177.