

Ausschreibung der Abschlussarbeiten am Lehrstuhl für Internationales Management

Stand 01. April 2015

Bewerbung möglich bis 15. April 2015, 9 Uhr

Thema 1

Behavioral Pricing am Beispiel von Referenzpreisen – State of the Art

Das Forschungsgebiet des Behavioral Pricing beschäftigt sich mit kognitiven Prozessen, die dazu führen, dass Individuen in ihren Kaufentscheidungen von der klassischen Preistheorie abweichen, und stellt damit eine bedeutende Ergänzung zur klassischen Preistheorie dar (Homburg und Koschate, 2005). Innerhalb der Behavioral Pricing Forschung stellen Referenzpreise, ihre Bildung, ihr in Erscheinung treten sowie ihre Auswirkungen auf die Kaufentscheidungen von Individuen ein wichtiges und relativ gut erforschtes Teilgebiet dar, das sich Unternehmen in ihren Marketing-Mix Überlegungen zu Nutze machen können, um die Absatzzahlen ihrer Produkte und Dienstleistungen zu steigern. Bisherige Forschungsergebnisse attestieren Referenzpreisen einen signifikanten Einfluss auf die Preiswahrnehmung von Individuen (Mazumdar, Raj und Sinha, 2005).

In Ihrer Abschlussarbeit geben Sie einen strukturierten Überblick über das Forschungsgebiet des Behavioral Pricing und insbesondere über das Konzept der Referenzpreise, wie es in aktuellen A+ und A gerankten Fachzeitschriften diskutiert wird. Dabei gehen Sie auf die unterschiedlichen Formen von Referenzpreisen, deren Entstehung sowie deren Einfluss auf aktuelle Kaufentscheidungen von Kunden ein. In einem weiteren Schritt prüfen Sie die bestehende Forschungsliteratur dahingehend, ob sich die Wirkung von Referenzpreisen bei unterschiedlichen Produktkategorien, oder bei Gütern und Dienstleistungen unterscheidet.

Ziel Ihrer Abschlussarbeit ist es, den aktuellen Stand der Forschung zum Thema Behavioral Pricing und die Rolle der Referenzpreise aufzuzeigen und bestehende Forschungslücken zu identifizieren.

Zum Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte die Beiträge von

- Mazumdar, T., Raj, S. P. und Sinha, I., 2005. Reference price research: review and propositions. *Journal of Marketing*, 69(4), S.84-102.
- Homburg, C. und Koschate, N., 2005. Behavioral Pricing – Forschung im Überblick. *ZfB*, 75(4), S. 383-423.

Thema 2

Die Internationalisierungsstrategien von Non-Profit-Unternehmen: Was können For-Profit-Unternehmen daraus lernen?

Der Mainstream der Management-Forschung betrachtet als Untersuchungsobjekte die klassische Organisationsform der For-Profit-Unternehmen. Forschung zu alternativen Organisationsformen, wie z.B. zu Non-Profit-Organisationen, kann dazu beitragen, neue Erkenntnisse zu Rahmen- und Grenzbedingungen, zugrundeliegenden Annahmen und bisher zu wenig beachteten Aspekten zu gewinnen, die sich auch im For-Profit-Kontext auf die Steuerung von Unternehmen auswirken. Daher wird die Analyse von Non-Profit-Unternehmen als wertvoll für die weitere Analyse von For-Profit-Unternehmen erachtet (Tihanyi et al., 2014). Am Beispiel der Internationalisierungsstrategien zeigt sich, dass Non-Profit-Unternehmen bspw. gezielt die Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren im Zielland nutzen, um soziale Legitimität für ihre Unternehmensziele aufzubauen (Schwenger, 2012). Derartige Fragestellungen und Ergebnisse sind auch im For-Profit-Kontext relevant.

In Ihrer Abschlussarbeit untersuchen Sie, inwiefern For-Profit-Unternehmen aus den Internationalisierungsstrategien von Non-Profit-Unternehmen lernen können. Hierfür analysieren Sie zunächst die unterschiedlichen Geschäftslogiken der beiden Organisationsformen, arbeiten anschließend die Kerntreiber und Erfolgsfaktoren der Internationalisierungsstrategien von Non-Profit-Unternehmen heraus und leiten daraus – unter Rückgriff auf die Geschäftslogiken – den potentiellen Erkenntnisgewinn für For-Profit-Unternehmen ab. Basis Ihrer Analyse ist dabei der aktuelle Stand der Literatur, den Sie sich in einer umfassenden Literaturrecherche in sehr gut (A+ bzw. A) oder gut (B) gerankten Zeitschriften erarbeiten.

Zum Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte die Beiträge von

- Bitektine, A. 2011. Toward a theory of social judgments of organizations: the case of legitimacy, reputation, and status. *Academy of Management Review*, 36(1), pp.151-179.
- Bromley, P. and Meyer, J.W., 2014. "They are all organizations": the cultural roots of blurring between the nonprofit, business, and government sectors. *Administration & Society*, 4, pp.1-28.
- Marano, V. and Tashman, P., 2012. MNE/NGO partnerships and the legitimacy of the firm. *International Business Review*, 21, pp.1122-1130.
- Schwenger, D., 2012. *Organisation internationaler Nichtregierungsorganisationen*. Springer: Wiesbaden.
- Tihanyi, L., Graffin, S., and George, G. 2014. From the editors. Rethinking governance in management research. *Academy of Management Journal*, 57(6), pp.1535-1543.
- Yang, A., 2013. Building global strategic alliances in the virtual space: a structural analysis of international nonprofit and nongovernmental organizations' transnational relationship networks. *Journal of Public Affairs*, 13(3), pp.239-250.

Thema 3

Messmethoden zu interkulturellen Konflikten: Eine wissenschaftliche Analyse

Zahlreiche Forschungsergebnisse zeigen, dass kulturelle Diversität auf Team-Ebene negativ auf die Performance wirken kann. Dies lässt sich auf das erhöhte Konfliktpotential zurückführen. Treffen unterschiedliche Kulturen aufeinander, kann es zu interkulturellen Missverständnissen und Konflikten kommen, welche sich negativ auf die Arbeitsatmosphäre und die Mitarbeiterzufriedenheit auswirken können. In einer globalen Arbeitswelt, sind diese interkulturellen Spannungen jedoch unumgänglich und daher Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Studien.

Da der interkulturelle Konflikt auf Team-Ebene ein komplexes und schwer messbares Phänomen ist, gehen Sie in Ihrer Arbeit auf die Operationalisierung interkultureller Konflikte in quantitativen Studien ein. Hierbei stellen Sie die unterschiedlichen Methoden vor und gehen auf ihre Limitationen ein. Im praktischen Teil Ihrer Arbeit wenden Sie auf Basis Ihrer Recherche eine der Methoden im Rahmen einer quantitativen Befragung von Studierenden an und untersuchen den Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und interkulturellen Konflikten.

Zum Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte die Beiträge von

- Chua, R. Y. J., 2013. The costs of ambient cultural disharmony: Indirect intercultural conflicts in social environment undermine creativity. *Academy of Management Journal*, 56 (6), pp. 1545-1577.
- Jehn, K. A., Northcraft G. B. & Neale, M. A., 1999. Why Differences Make a Difference: A Field Study of Diversity, Conflict, and Performance in Workgroups. *Administrative Science Quarterly*, 44 (4), pp. 741-763.
- Jehn, K. A., Mannix, E. A., 2001. The Dynamic Nature of Conflict: A Longitudinal Study of Intragroup Conflict and Group Performance. *Academy of Management Journal*, 44 (2), pp. 238-251.

Thema 4

Der Einfluss technischer Obsoleszenz auf die Karriereverläufe von Individuen – Eine wissenschaftliche Analyse

Das Phänomen der technischen Obsoleszenz beschreibt, dass Wissensbestände in Bezug auf technische Sachverhalte auf natürliche oder künstlich beeinflusste Art veraltet sind oder altern. Dies führt vor allem für Akteure in technisch-fokussierten und wissensintensiven Industrien zu der Herausforderung, dass sie sich fortwährend neues Wissen aneignen müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben/sein. In diesem Zusammenhang zeigen Studien, dass sich technische Obsoleszenz auch auf die Karrierepfade von Individuen auswirken kann. So wird unter anderem häufig von der dualen Karriere gesprochen (Joseph, Ang & Slaughter, 2005), bei der zum Beispiel IT-Spezialisten sowie Ingenieure entweder rein technische Berufe ergreifen, oder aber managementorientierte Positionen anstreben, die nicht mit der starken Wissensobsoleszenz und -dynamik der Branche verbunden sind.

In Ihrer Abschlussarbeit geben Sie einen Überblick über Studien, die sich mit dem Thema der technischen Obsoleszenz beschäftigen. Dabei analysieren Sie die Literatur auch dahingehend, welchen Einfluss das Phänomen der technischen Obsoleszenz auf Karriereentwicklungen von Individuen haben kann. Ziel Ihrer Abschlussarbeit ist es, den aktuellen Stand der Forschung zum Thema der technischen Obsoleszenz in Zusammenhang mit Karriereverläufen aufzuzeigen und Forschungslücken zu identifizieren.

Als Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte:

- Rothman, R. A. & Perrucci, R. 1970. Organizational Careers and Professional Expertise. *Administrative Science Quarterly*, 15(3), S. 282-293.
- Shearer, R. L. & Steger, J. A. 1975. Manpower Obsolescence. A new definition and empirical investigation of personal variables. *Academy of Management Journal*, 18(2), S. 263-275.