

Ausschreibung der Abschlussarbeiten am Lehrstuhl für Internationales Management

Stand 03. April 2017

Bewerbung möglich bis 17. April 2017, 9 Uhr

Thema 1

Leadership in Familienunternehmen – State of the Art

Aufgrund der Verwobenheit von Familie und Unternehmen folgen Leadership und Führung in Familienunternehmen anderen Dynamiken und Mechanismen als in Nicht-Familienunternehmen. Literatur aus den Bereichen Bereich Personal, (Sozial-)Psychologie, Entrepreneurship und Management beschäftigt sich mit der Analyse ebendieser Dynamiken und Mechanismen. In dieser Abschlussarbeit identifizieren Sie zunächst systematisch die vorhandene Literatur zum Thema Leadership in Familienunternehmen und bereiten diese dann sinnvoll auf, indem Sie sie detailliert analysieren und strukturieren. Im Ergebnis liefert die Abschlussarbeit einen strukturierten und umfassenden Überblick über die bereits vorhandene Forschung, verschiedene bereits gut bearbeitete oder auch aufstrebende Forschungsfelder und Ideen für zukünftige Forschung.

Zum Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte die Beiträge von:

Jaskiewicz, P., Block, J.H., Combs, J.G., und Miller, D. 2017. The Effects of Founder and Family Ownership on Hired CEOs' Incentives and Firm Performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41:1, pp. 73-103.

Schulze, W.S., Lubatkin, M.H., Dino, R.N., und Buchholtz, A.K. 2001. Agency relationships in family firms: Theory and evidence. *Organization Science*, 12: pp. 99-116

Villalonga, B., und Amit, R. 2006. How do family ownership, control, and management affect firm value. *Journal of Financial Economics*, 80: pp. 385–417.

Thema 2

CSR in kleinen und mittleren Unternehmen

Die aktuelle Literatur zu Corporate Social Responsibility (CSR) zeigt auf, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine andere Herangehensweise an die Umsetzung und Kommunikation von CSR-Praktiken haben als große Unternehmen. Beispielsweise neigen KMU im Vergleich zu großen Unternehmen weniger dazu, ihr Engagement hinsichtlich ihrer Mitarbeiter nach außen zu kommunizieren, obwohl dies ihre Attraktivität für externe Stakeholder steigern würde. Zweck dieser Abschlussarbeit ist es, anhand einer umfassenden Literaturrecherche zu analysieren, wie der Stand der Forschung zu unternehmerischer Gesellschaftsverantwortung in kleinen und mittleren Unternehmen ist. Beispielsweise arbeiten Sie heraus, welche Vorteile KMU bei der Anwendung von CSR aufweisen und wo die Grenzen der Handlungsmöglichkeiten bei kleinen und mittleren Firmen liegen.

Als Einstieg in diese Thematik lesen Sie bitte:

Darnall, N., Henriques, I., and Sadowsky, P, 2010. Adopting Proactive Environmental Strategy: The Influence of Stakeholders and Firm Size. *Journal of Management Studies*, 47 (6), pp. 1072-1094.

Dean, T. J., Brown, R. L., Bamford, C. E., 1998. Differences in Large and Small Firm Responses to Environmental Context: Strategic Implications from a Comparative Analysis of Business Formations. *Strategic Management Journal*, 19 (8), pp. 709-728.

Jenkins, H, 2006. Small Business Champions for Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 67 (3), pp.241-256.

Wickert, C., Scherer, A. G., und Spence, L. J., 2016. Walking and Talking Corporate Social Responsibility: Implications of Firm Size and Organizational Cost. *Journal of Management Studies*, 53 (7), pp. 1169-1196.

Thema 3

Kulturelle Diversität auf Teamebene – State of the Art

Dass Interkulturalität in Teams die Performance sowohl negativ als auch positiv beeinflussen kann wurde in vielen Studien bestätigt. Als Vorteil interkultureller Teams wird oft der Zugriff auf unterschiedliche Wissensquellen, als Nachteil erhöhtes Konfliktpotential genannt. Um die Vorteile also umsetzen zu können gilt es die Heterogenität im Team zu organisieren und Konflikte zu minimieren, um Wissensaustausch zu fördern und so das Potential zu heben, welches z.B. aus den unterschiedlichen Problemlösungen hervorgeht. Gründe für das erhöhte Konfliktpotential sind meist kulturelle Differenzen und fehlendes Vertrauen, um die Distanz zu überbrücken. Ziel Ihrer Abschlussarbeit ist es, die Herausforderungen und Erfolgsfaktoren interkultureller Teams zu beleuchten und die Kenntnisse aktueller Forschung herauszuarbeiten.

Als Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte:

Harjo, A.; Gibson, C. B. & Pudelko, B.; 2017. Knowledge exchange processes in multicultural teams: Linking organizational Diversity Climates to Team Effectiveness. *Academy of Management Journal*, 60 (1), S. 345-372.

Cramton, C.D., & Hinds, P.J., 2014. An Embedded Model of Cultural Adaptation in Global Teams. *Organization Science*, 25 (4), pp.1056-1081.

Thema 4

Der Einfluss von Persönlichkeit und Arbeitsumfeld auf die Job-Zufriedenheit und Fluktuation von IT-Mitarbeitern – Eine empirische Studie

Die IT-Branche gewinnt aufgrund des technologischen Wandels immer mehr an Bedeutung und zeichnet sich durch eine starke Abhängigkeit von hochqualifiziertem Personal aus. Die IT-Branche ist jedoch auch geprägt von schnellen Innovationszyklen, welche aktuelles Wissen schnell obsolet werden lassen: „IT workers live on the edge of change as new technologies expand their reach and change the nature of work“ (Kaplan & LeRouge 2007, S. 325). IT-Mitarbeiter müssen demnach flexibel, anpassungsfähig und wissensorientiert sein, um ihre technischen Fähigkeiten stets auf dem aktuellen Stand halten zu können. Aufgrund dieser Gegebenheiten ist es nicht verwunderlich, dass es bei IT-Mitarbeitern zu hohen Fluktuationsraten kommen kann. Aktuelle Forschung beschäftigt sich daher vermehrt mit den Bedingungen von IT-Jobs, den Eigenschaften von IT-Personal, der IT-Kultur und wie diese Faktoren mit Job-Zufriedenheit und „turnover intentions“ zusammenhängen. Ziel Ihrer Abschlussarbeit ist es daher, aus der aktuellen Forschung theoriegeleitete Hypothesen abzuleiten und diese anhand eines Ihnen zur Verfügung gestellten Datensatzes empirisch zu überprüfen. Der Datensatz mit ca. 430 Beobachtungen entstammt einer Querschnittsstudie, in der IT-Beschäftigte einen Fragebogen zu oben genannten Themen ausfüllten. Kenntnisse in empirischen Methoden sind Voraussetzung für Bearbeitung dieser Abschlussarbeit.

Als Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte folgende Beiträge:

Kaplan, D. M. und LeRouge, C., 2007. Managing on the edge of change: Human resource management of information technology employees. *Human Resource Management*, 46 (3), S. 325-330.

Eckhardt, A.; Laumer, S.; Maier, C. und Weitzel, T., 2016. The effect of personality on IT personnels job related attitudes: establishing a dispositional model of turnover intention across IT job types. *Journal of Information Technology*, 31 (1), S. 48-66.

Thema 5

Entrepreneurship - Stereotypen der Unternehmensgründung

Für viele Menschen stellt sich bereits während oder kurz nach ihrer Ausbildung die Frage ob sie ein eigenes Unternehmen gründen möchten oder nicht. Eine Anstellung in einem großen Konzern, oder doch lieber der Weg in die Selbständigkeit?

In dieser Abschlussarbeit untersuchen Sie die Einstellung gegenüber einer möglichen Unternehmensgründung. Hierbei stellen Sie zunächst den aktuellen Stand der Literatur dar und erforschen empirisch, wie verschiedene Stereotypen die Einstellung gegenüber einer Unternehmensgründung sowie die Gründungsintention beeinflussen können.

Als Einstieg in diese Thematik lesen Sie bitte:

Turker, D. & Sonmez Selçuk, S.; 2009. Which factors affect entrepreneurial intention of university students?. *Journal of European Industrial Training*, 33(2), S. 142-159.

Haus, I., Steinmetz, H., Isidor, R., & Kabst, R. (2013). Gender effects on entrepreneurial intention: A meta-analytical structural equation model. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5(2), S. 130-156.

Thema 6

Approach vs. Avoidance Behavior – Erkenntnisse bisheriger Forschung

Fehler sind ohne Zweifel Teil jeder menschlichen Arbeit. Aus Fehlern lernen zu können stellt in der Arbeitswelt eine wichtige Fähigkeit dar, um seine Performance steigern zu können. Wie man aus der Attributionstheorie jedoch weiß, tendieren Menschen dazu, Misserfolge externen Gründen, wie z.B. zu wenig Zeit, zuzuschreiben, um sich selbst zu schützen (vgl. Self-Serving Bias). Daher stellt sich die Frage, wie Individuen damit umgehen, wenn Sie einen Misserfolg extern attribuieren und zum Schluss kommen, dass sie selbst an dieser negativen Situation nichts ändern können. Bisherige Forschung zeigt, dass dies ein hohes Frustrationspotential hat und dies besonders häufig zu Vermeidungsstrategien führt. Dies kann jedoch einen erheblichen negativen Einfluss auf die Performance haben, da das eigentliche Problem des Misserfolgs nicht gelöst wird. Ziel Ihrer Arbeit ist es daher, den bisherigen Stand der Forschung zu „Approach and Avoidance Behavior“ aufzuarbeiten und diese sinnvoll zu strukturieren. Dabei gehen Sie insbesondere der Frage nach, welche Faktoren Avoidance Behavior auslösen und verstärken sowie welche Faktoren dabei unterstützen Avoidance Behavior zu vermeiden.

Als Einstieg in diese Thematik lesen Sie bitte:

Brown, S. P.; Westbrook, R. A. & Challagalla, G.; 2005. Good Cope, Bad Cope: Adaptive and Maladaptive Coping Strategies Following a Critical Negative Work Event. *Journal of Applied Psychology*, 90 (3), S. 792-298.

Ortiz de Guinea, A.; 2016. A pragmatic multi-method investigation of discrepant technological events: Coping, attributions, and 'accidental' learning. *Information & Management*, 53 (6), S. 787-802.

Nifdakar, S.; Tsui, A. S. & Ashforth, B. E.; 2012. The Way you make me feel and behave: Supervisor-triggered Newcomer Affect and Approach-Avoidance Behavior. *Academy of Management Journal*, 55 (5), S. 1146-1168.