

Ausschreibung der Abschlussarbeiten am Lehrstuhl für Internationales Management

Stand 09. Januar 2017

Bewerbung möglich bis 23. Januar 2017, 9 Uhr

Thema 1

Aus Fehlern lernen – Erkenntnisse bisheriger Forschung

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, dazu beitragen können das Lernen aus Fehlern zu erleichtern (vgl. Tjosvold, Yu & Hui 2004; Putz et al. 2013).

Ziel Ihrer Arbeit ist es, einen Überblick über aktuelle Forschung zu Lernen aus Fehlern zu geben und dies sinnvoll zu strukturieren. Dabei gehen Sie zunächst auf die Frage ein, ob und inwieweit Lernen aus Fehlern möglich ist. Anschließend fokussieren Sie sich auf Faktoren, welche sich positiv oder negativ auf das Lernverhalten bei Fehlern auswirken können.

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): S. 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): S. 511-536.

Schoemaker, P.J.H., und Gunther, R.E. 2006. The wisdom of deliberate mistakes. *Harvard Business Review*, 84 (6): S. 109-115.

Tjosvold, D., Yu, Z.Y., und Hui, C. 2004. Team learning from mistakes: The contribution of cooperative goals and problem-solving. *Journal of Management Studies*, 41 (7): S. 1223-1245.

Thema 2

Coping-Strategien – 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 zu unterschiedlichen „Coping-Strategien“, dabei 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 „Coping-Strategien“ aufzuarbeiten und diese sinnvoll zu strukturieren. Dabei gehen Sie der Frage nach, welche Coping-Strategien sinnvoll sind und welche Faktoren diese Strategien fördern.

Als Einstieg in diese Thematik lesen Sie bitte:

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.

Skinner, E., Edge, K., Altman, J., und Sherwood, H. 2003. Searching for the Structure of Coping: A Review and Critique of Category Systems for Classifying Ways of Coping. *Psychological Bulletin*, 129 (2): S. 216-269.

Brown, S. P., Westbrook, R. A., und 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.

Thema 3

Herausforderungen der Unternehmensnachfolge in Familienunternehmen

Die Übergabe des Managements, des Eigentums und der Kontrolle eines Unternehmens an die nächste Generation stellt eine zentrale Herausforderung für Familienunternehmen dar. In dieser Abschlussarbeit beleuchten und strukturieren Sie diese Herausforderung mittels einer umfassenden und fundierten Literaturanalyse. Sie erarbeiten die Kennzeichen und Problemfelder einer Unternehmensnachfolge in Familienunternehmen und liefern als Ergebnis einen Überblick über die Erfolgsfaktoren einer gelungenen Unternehmensübergabe. Dabei legen Sie Ihren Fokus sowohl auf die Perspektive der bisherigen als auch der zukünftigen Unternehmensführung. Bei Interesse kann zusätzlich eine empirisch-qualitative Studie durchgeführt werden.

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

Bennedsen, M., Nielsen, K., Pérez-González, F., und Wolfenzon, D. 2007. Inside the family firm: The role of families in succession decisions and performance. *Quarterly Journal of Economics*, 122(2): pp. 647–691.

Lansberg, I., und Astrachan, J.H. 1994. Influence of Family Relationships on Succession Planning and Training: The Importance of Mediating Factors. *Family Business Review*, 7(1): pp. 39-59.

Smith, B., und Amoako-Adu, B. 1999. Management succession and financial performance of family controlled firms. *Journal of Corporate Finance*, 5: pp. 341–368.

Sonnenfeld, J., und Spence, P. 1989. The parting patriarch of a family firm. *Family Business Review*, 2(4): pp. 355-375.

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 4

Determinanten der Vergütung von CEOs in Familienunternehmen

Die aktuelle Literatur zur Vergütung in Familienunternehmen stellt fest, dass CEOs in Familienunternehmen nach anderen Gesetzmäßigkeiten vergütet werden als CEOs in Nicht-Familienunternehmen. Bspw. spielt es für die Höhe der Vergütung des CEOs eine wichtige Rolle, wie dieser mit der Eigentümerfamilie verbunden ist und wie aktiv Mitglieder der Eigentümerfamilie im Unternehmen involviert sind.

In dieser Abschlussarbeit analysieren Sie mittels einer umfassenden Literaturrecherche, welche theoretischen und konzeptionellen Ansätze in der Literatur zur Erklärung der Vergütung von CEOs diskutiert werden. Sie erarbeiten den aktuellen Stand der Literatur zur Vergütung von CEOs in Familienunternehmen und arbeiten bspw. heraus, welche Faktoren Vergütungsunterschiede innerhalb eines Unternehmens aber auch zwischen verschiedenen Familienunternehmen erklären.

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

Combs, J.G., Penney, C.R., Crook, T.R., und Short, J.C., 2010. The impact of family representation on CEO compensation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(6), pp. 1125–1144.

Gómez-Mejía, L.R., Larraza-Kintana, M., und Makri, M., 2003. The determinants of executive compensation in family-controlled public corporations. *Academy of Management Journal*, 46(2), pp. 226–237.

Villalonga, B., Amit, R., Trujillo, M.A., und Gúzman, A., 2015. Governance of family firms. *Annual Review of Financial Economics*, 7, pp. 635–654.

Thema 5

The influence of personality on the success of international assignments in different cultural settings

The success of international assignments is of critical importance for companies due to the high costs associated with premature abortion. Hence, prior research has produced substantial insights revealing important antecedents of expatriate performance. More recently, studies have highlighted the importance of the expatriates' characteristics for successful international assignment. However, most studies focused on job-related characteristics (e.g., skills and abilities) neglecting to look at the expatriates' soft skills and personality. This thesis should analyze the effect of personality characteristics on the task and contextual performance.

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, pp. 61-80.

Peltokorpi, V., and Froese, F.J., 2012. The impact of expatriate personality traits on cross-cultural adjustment: A study with expatriates in Japan. *International Business Review*, 21(4), pp. 734-746.

Thema 6

Working anywhere at any time — the effect of remote work on employees' skills and behavior

Today, there are many job functions that do not require people to come into office every day or to do work in a "nine to five" time frame. Flexible working arrangements have become popular within organizations and are often part of a central strategy to attract, motivate, and retain key talent (Hill et al., 2008; Allen et al., 2013). Recent studies have shown that flexible work enhances job satisfaction, personal health and organizational commitment. However, those are primarily focusing on telework and leaving out aspects of other flexible work arrangements, like remote work, as well as overlooking possible effects on employees' talents, creativity and capability of innovation. The purpose of this thesis is to analyze the effect of remote work on employees' skill sets and behavior.

Literature:

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. and Shockley, K. M. (2013), Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66: 345–376.

Hill EJ, Grzywacz JG, Allen S, Blanchard VL, Matz-Costa C, Shulkin S, Pitt-Catsouphes M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149–163.

Olson, Margrethe H. "Remote office work: changing work patterns in space and time." *Communications of the ACM* 26.3 (1983): 182-187.