

Ausschreibung der Abschlussarbeiten am Lehrstuhl für Internationales Management

Stand 01. Juli 2015

Bewerbung möglich bis 15. Juli 2015, 9 Uhr

Thema 1

Standardisierung von Wissen im internationalen Kontext: Entwicklung eines Konzepts zur Standardisierung von Beratungstools für die ICUnet.AG

Die ICUnet.AG begleitet die Internationalisierung von Unternehmen und hat hierfür ein breit gefächertes Angebot an interkulturellen Trainings, Relocation-Services, interkulturelle Wissensdatenbanken mit E-Learning-Lösungen, etc. entwickelt. Dieses Dienstleistungsportfolio bietet die ICUnet.AG an verschiedenen Standorten weltweit an. Ziel Ihrer Abschlussarbeit ist es, ein Konzept zur Standardisierung der Beratungstools der ICUnet.AG für ihre weltweiten Standorte zu entwickeln. Hierbei greifen Sie auf gängige Instrumente des Wissensmanagements zum internationalen Transfer von Wissen und Management-Praktiken zurück. Darauf basierend führen Sie eine tiefgehende Analyse durch, inwieweit die spezifischen Beratungstools international standardisiert werden können und entwickeln ein konkretes Konzept zugeschnitten auf die Spezifika der ICUnet.AG.

Als Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte:

- Argote, L. & Ingram, P., 2000. Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82 (1), pp. 150-169.
- Ryans, J. K., Griffith, D. A. & White, D. S., 2003. Standardization/adaptation of international marketing strategy: Necessary conditions for the advancement of knowledge. *International Marketing Review*, 20 (6), pp.588-603.

Thema 2

Eine strategische Analyse zum Standortaufbau Indiens für die ICUnet.AG

Die ICUnet.AG begleitet Unternehmen und Organisationen weltweit bei ihrer Internationalisierung und bietet auf den bisher bedienten Märkten ein breites, die Unternehmen und Organisationen unterstützendes Dienstleistungsportfolio an, z.B. interkulturelle Beratung & Trainings, Relocation-Services, Personalmanagement-Tools oder eine interkulturelle Wissensdatenbank mit E-Learning-Lösungen. Im Rahmen einer weiteren Internationalisierung der ICUnet.AG in den asiatischen Raum baut das Unternehmen nun auch einen neuen Standort in Indien auf. Ziel dieser Abschlussarbeit ist es, eine Marktpotenzialanalyse für die unterschiedlichen Dienstleistungen der ICUnet.AG auf dem indischen Markt durchzuführen. Hierfür greifen Sie auf gängige strategische Instrumente aus dem Bereich der Markt- und Wettbewerbsanalyse zurück. Darüber hinaus diskutieren Sie auch die Bedeutung spezifischer kultureller Aspekte Indiens für den Standortaufbau, da diese z.B. bei der Auswahl passender Vertriebskanäle und Organisationsstrukturen für die Dienstleistungen berücksichtigt werden müssen.

Als Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte:

- Brenes, E. R., Mena, M. & Molina, G. E., 2008. Key success factors for strategy implementation in Latin America. *Journal of Business Research*, 61(6), pp. 590-598.
- Miles, R. E., Snow, C. C., Meyer, A. D. & Coleman, H. J., 1978. Organizational strategy, structure and process. *Academy of Management Review*, 3(3), pp. 546-562.
- Roth, K., Schweiger, D. M., & Morrison, A. J., 1991. Global Strategy Implementation at the Business Unit Level: Operational Capabilities and Administrative Mechanisms. *Journal of International Business Studies*, 22(3), pp. 369-402.

Thema 3

„Relations-oriented versus task-oriented diversity“ Wie können die Vor- und Nachteile von Diversität in Diversity Management auf organisationaler Ebene eingebettet werden?

Der Einfluss von Diversity auf Performance wurde in vielen Studien untersucht, mit sehr unterschiedlichen Ergebnissen. Während manche Studien einen positiven Effekt von Diversity auf Performance nachweisen konnten, zeigte sich in anderen Studien kein oder auch ein negativer Zusammenhang. Ein erheblicher Teil der unterschiedlichen Ergebnisse lässt sich auf die Definition von Diversität, bzw. die unterschiedlichen Diversitätsdimensionen zurückführen. In der Metaanalyse von Joshi und Roh (2009) mit Fokus auf den Zusammenhang zwischen Diversität und Performance wird zwischen relations-oriented diversity (Geschlecht, Ethnizität, Alter, etc.) und task-oriented diversity (Funktion, Ausbildung, Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, etc.) unterschieden. Da jeder Arbeitnehmer in verschiedene Unterkategorien eingeordnet werden kann (z.B. Generation Y, indischer, kultureller Hintergrund, Informatiker), können über diese Unterkategorien auch Gemeinsamkeiten geschaffen werden. Ziel Ihrer Arbeit ist es daher, auf Basis dieser Kategorisierung zu untersuchen, wie die Vor- und Nachteile der beiden Kategorien in ein organisationales Diversity Management eingebettet werden können.

Als Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte:

- Meyer, B., Shemla, M., Li, J. & Wegge, J., 2015. On the Same Side of the Faultline: Inclusion in the Leader's Subgroup and Employee Performance. *Journal of Management Studies*, 52 (3), pp. 354-380.
- Joshi, A. & Roh, H., 2009. The role of context in work team diversity research: A meta-analytic review. *Academy of Management Journal*, 52 (3), pp. 599-627.
- Horwitz, S. & Horwitz, I., 2007. The Effects of Team Diversity on Team Outcomes: A Meta-Analytic Review of Team Demography. *Journal of Management*, 33 (6), pp. 987-1015.
- 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

Herausforderungen organisatorischer Agilität: Auswirkungen agiler Entwicklungsansätze auf das Projektmanagement - eine Analyse für die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Agilität gilt heute als zentraler Erfolgsfaktor für das nachhaltige Wachstum eines Unternehmens in einer dynamischen und volatilen Unternehmensumwelt. Insbesondere in der IT-Entwicklung haben agile Entwicklungsmethoden an Bedeutung gewonnen, aber auch in Bereichen wie der Produktentwicklung, Prozessoptimierung und beim Einführen von ERP-Systemen sind agile Methoden, Prozesse oder Strategien erfolgsentscheidend.

Ziel dieser Masterarbeit ist es, die Herausforderungen organisatorischer Agilität für Entwicklungsprojekte, insbesondere für den Bereich der IT-Entwicklung, genauer zu analysieren. Dabei arbeiten Sie die Auswirkungen dieser Entwicklung, die immer weniger den klassischen und immer mehr einen agilen Entwicklungsansatz fordert, auf das Projektmanagement heraus. 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. Darauf aufbauend zeigen Sie anhand von einzelnen Projekten im öffentlichen sowie im privaten Sektor auf, wie sich agile Entwicklungsmethoden auf klassische Projektmanagementansätze auswirken und inwiefern sich Unterschiede zwischen den Sektoren ergeben.

Als Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte:

- Tallon, P.P., Pinsonneault, A., 2011. Competing Perspectives on the link between strategic information technology alignment and organizational agility: Insights from a mediation Model. *MIS Quarterly*, 35(2), pp. 463-486.
- Mathiassen, L., Pries-Heje, J., 2006. Business agility and diffusion of information technology. *European Journal of Information Systems*, 15, pp. 116–119.
- Thomke, S., Reinertsen, D., 1998. Agile product development: Managing development flexibility in uncertain environments. *California Management Review*, 41(1), pp. 8-30.

Thema 5

Urteilsheuristiken im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext – Die Ankerheuristik

Ankerpunkte sind in unserem täglichen Leben allgegenwärtig. Nicht selten versuchen Unternehmen unser Kaufverhalten über geschickt platzierte Ankerwerte zu beeinflussen. Dies führt zumeist dazu, dass wir uns zu einer unüberlegten Kaufentscheidung hinreißen lassen oder dass wir deutlich mehr für ein Produkt ausgeben, als beabsichtigt. Nicht selten verleiten beispielsweise deutlich reduzierte Artikel uns dazu, eine schnelle und spontane Kaufentscheidung zu treffen. Neben dem privaten Leben können sinnvoll eingesetzte Ankerpunkte auch im beruflichen Leben zu Erfolg führen, wenn sie z.B. in Verhandlungen erfolgsentscheidend sind.

Die Ankerheuristik, als ein Vertreter der Urteilsheuristiken, ist ein gut erforschtes Konzept aus dem Bereich der Kognitionspsychologie. In Ihrer Abschlussarbeit führen Sie zunächst allgemein in die Kognitionspsychologie und die Thematik der Urteilsheuristiken ein und legen anschließend den Fokus Ihrer weiteren Analysen auf die Ankerheuristik. Dabei erläutern Sie die Funktionsweise der Ankerheuristik und geben einen Überblick über mögliche Anwendungsgebiete dieser Heuristik. Sie gehen insbesondere auch auf ihre typischen Einsatzmöglichkeiten im Bereich der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung ein und geben einen strukturierten Überblick über die bestehende Literatur auf diesem Gebiet. Abschließend verdichten Sie Ihre Ergebnisse zu den zentralen Kernaussagen Ihrer Arbeit.

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

- Jacowitz, K. E.; Kahneman, D., 1995. Measures of anchoring in Estimation tasks. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(11), pp. 1161-1166.
- Tversky, A.; Kahneman, D., 1974. Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science*, 185, pp. 1124-1131.

Thema 6

Der Einzug der Motivationsforschung in die Karrieretheorien- Ein State of the Art

Die Grundlagen der Motivationsforschung bilden unter anderem Arbeiten von Maslow (1954), Deci & Ryan (1985) und Farmer (1985). Darauf aufbauend hat die Fragestellung, warum sich Individuen für eine bestimmte Handlungsalternative entscheiden Einzug in zahlreiche Forschungsgebiete gefunden (z.B. Sportwissenschaft, Genderforschung, etc.). Seit einigen Jahren beschäftigen sich auch Karriereforscher mit dem Phänomen der „Motivation“ und beziehen diese in ihre theoretischen Überlegungen mit ein (siehe z.B. Gottfredson, 1996). Dabei unterscheiden sie zwischen dem Einfluss intrinsischer und extrinsischer Motivationsfaktoren auf Karriereentscheidungen von Individuen. Intrinsische Motivation ist die Motivation, die ein Individuum aus einer Tätigkeit selbst erhält (z.B. Spaß, Interesse, etc.). Unter extrinsischer Motivation versteht man die von „außen“ zugeführte Motivation (z.B. finanzieller Anreiz, Ansehen, etc.). Es wird davon ausgegangen, dass die Art der Motivation zu unterschiedlichen Karriereentscheidungen führt (Vallerand, Pelletier, & Koestner, 2008).

In Ihrer Abschlussarbeit geben Sie einen Literaturüberblick über Studien, die sich mit der Art der Motivation und ihrem Einfluss auf die Karriereentscheidung beschäftigen. Dabei gehen Sie auf ausgewählte Komponenten der intrinsischen und extrinsischen Motivation und ihrem Einfluss auf Karriereentscheidungen ein und stellen zentrale Studienergebnisse sowie Forschungsansätze vor. Darüber hinaus erarbeiten Sie einen Ausblick auf mögliche Forschungslücken. Damit gibt Ihre Arbeit Aufschluss über den State of the Art zu diesem Thema.

Als Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte:

- Gottfredson, L. S. 1996. Gottfredson's theory of circumscription and compromise. D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*, 3rd ed., San Francisco: Jossey-Bass, pp. 179-232.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D., Jr., 1992. Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, pp. 261-271.