

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

Stand 01. Juli 2016

**Bewerbung möglich bis 15. Juli 2016, 9 Uhr**

### **Thema 1 (Bachelorarbeit):**

**Je teurer desto besser? – Eine Analyse des Einflusses von Preisen auf die wahrgenommene Qualität von Gütern und Dienstleistungen.**

Der Preis von Gütern und Dienstleistungen spielt im Kaufentscheidungsprozess von Kunden eine große Rolle. Dabei bestimmt der Preis oftmals nicht nur darüber, ob sich potentielle Kunden ein Produkt leisten können (Allokationsfunktion), sondern er wird von ihnen auch als Indikator für die Qualität eines Produktes oder einer Dienstleistung herangezogen (Informationsfunktion).

In Ihrer Abschlussarbeit analysieren Sie die Beiträge in aktuellen A+ und A-Fachzeitschriften dahingehend, ob der Preis eines Gutes oder einer Dienstleistung einen Einfluss auf die wahrgenommene Qualität dieses Gutes oder dieser Dienstleistung hat und wie sich ein möglicher Zusammenhang zwischen Preis und Qualität darstellt. Dazu ordnen Sie zunächst die Qualitätsbeurteilung von Produkten/ Dienstleistungen auf Basis eines Preises in den Kontext der Preisforschung ein und erläutern den zugrundeliegenden Mechanismus. Anschließend gehen Sie darauf ein, inwiefern Kunden Preise zur Qualitätsbeurteilung von Produkten/ Dienstleistungen heranziehen (können). Anschließend prüfen Sie, ob sich die wissenschaftlichen Erkenntnisse hinsichtlich der Anwendung des Preises als Qualitätsindikator beispielsweise zwischen Güterkategorien oder zwischen Branchen unterscheiden.

Ziel der Arbeit ist es, einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zum genannten Thema zu erarbeiten.

Zum Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte den Beitrag von:

Rao, A. R., 2005. The Quality of Price as a Quality Cue. *Journal of Marketing Research*, 42(4), pp. 401-405.

Einen Einblick in die Vorgehensweise beim Abfassen einer Literatur Review erhalten Sie durch den Beitrag von:

Provan, K., Fish, A. und Sydow, J., 2007. Interorganizational networks at the network level: a review of the empirical literature on whole networks. *Journal of Management*, 33(3), pp. 479-516.

## Thema 2

### Konflikte in Unternehmerfamilien und ihr Einfluss auf die Performance von Familienunternehmen

Familiäre Dynamiken stellen eine zentrale Determinante dar, anhand welcher sich Familienunternehmen von Nicht-Familienunternehmen unterscheiden. Diese Dynamiken können sowohl identitätsstiftend und damit performancesteigernd sein als auch konfliktauslösend und damit performancesenkend wirken. Im Fokus dieser Abschlussarbeit stehen Letztere, also konfliktauslösende Dynamiken in Unternehmerfamilien.

In dieser Abschlussarbeit erarbeiten Sie zunächst den aktuellen Stand der Literatur zum Einfluss von familiären Konflikten auf die Performance von Familienunternehmen. In Ihre Literaturrecherche schließen Sie sowohl Literatur aus dem betriebswirtschaftlichen Kontext sowie aus dem (sozial-)psychologischen und familientherapeutischen Kontext ein. Ein weiterer, wichtiger Bestandteil Ihrer Arbeit ist die Erhebung einzelner Variablen zu familiären Konflikten für eine Ihnen zur Verfügung gestellte Liste an US-amerikanischen Familienunternehmen. Ziel ist es, dass Sie mittels Internetrecherche quantitative Angaben zu konkreten Konflikten erheben, insb. zu Scheidungen des Unternehmensgründers, des CEOs oder des Chairmans of the Board (sofern die genannten Positionen von Familienmitgliedern bekleidet werden). Bei Interesse können Sie gerne erste quantitative Analyseschritte auf Basis dieser Daten unternehmen.

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

Astrachan, J. H., und Jaskiewicz, P. 2008. Emotional Returns and Emotional Costs in Privately Held Family Businesses: Advancing Traditional Business Valuation. *Family Business Review*, 21(2), pp. 139–149.

Björnberg, A., und Nicholson, N. 2012. Emotional ownership: The next generation's relationship with the family firm. *Family Business Review*, 25(4), pp. 374-390.

Lee, D., und McLanahan, S. 2015. Family Structure Transitions and Child Development: Instability, Selection, and Population Heterogeneity. *American Sociological Review*, 80(4), pp. 738–763.

### Thema 3

#### Umstrukturierung der HR-Abteilung eines Automobilzulieferers zum Business-Partner – Eine Case Study

Im Jahr 1997 entwickelte Dave Ulrich ein innovatives Konzept zur Neuorientierung der HR-Abteilung eines Unternehmens als Business Partner, mit verstärktem Fokus auf eine strategische Ausrichtung und wertschöpfende Leistungen. So soll ein HR-Business-Partner sowohl ein „strategic partner“, ein „administrative expert“, ein „employee champion“ als auch ein „change agent“ sein. Der Erfolg dieses Modells ist somit einerseits eng mit den Fähigkeiten der Mitarbeiter, andererseits mit deren Akzeptanz für die Umstrukturierung verbunden. Aktuell zeigt sich in der Praxis ein vermehrtes Interesse an dieser Neupositionierung der HR-Abteilungen und tritt auch in den Fokus aktueller Forschung. In Ihrer Abschlussarbeit stellen Sie daher zunächst den aktuellen Stand der Forschung zu HR-Business-Partnering mit Fokus auf den Prozess der Neustrukturierung vor. Im Anschluss daran setzen Sie das theoretische Verständnis in den Kontext einer qualitativen Case Study bei einem Automobilzulieferunternehmen. Auf Basis qualitativer Interviews stellen Sie den Prozess der Umstrukturierung der HR-Abteilung zum Business-Partner dar und betrachten diesen anhand Ihrer theoretischen Erkenntnisse. Abschließend leiten Sie auf Basis Ihrer Ergebnisse Implikationen und Handlungsempfehlungen für das Unternehmen ab.

Als Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte folgende Beiträge:

Raja, J. Z., Green, S. D. und Leiringer, R., 2010. Concurrent and disconnected change programmes: strategies in support of servitization and the implementation of business partnering. *Human Resource Management Journal*, 20 (3), S. 258-276.

Caldwell, R., 2008. HR business partner competency models: re-contextualising effectiveness. *Human Resource Management Journal*, 18 (3), S. 275-294

Fairbairn, U., 2005. HR as a Strategic Partner: Culture Change as an American Express Case Study. *Human Resource Management*, 44 (1), S. 79-84.

## Thema 4

### **Der Einfluss von Persönlichkeit, Arbeitsumfeld und Arbeitskultur auf die Job-Zufriedenheit und Fluktuation von IT-Mitarbeitern**

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 also flexibel, anpassungsfähig und wisensorientiert sein, um ihre technischen Fähigkeiten immer auf dem aktuellen Stand halten zu können. Aufgrund dieser Gegebenheiten ist es nicht verwunderlich, dass der IT-Beruf bei Berufseinsteigern oft nicht als attraktiv wahrgenommen wird und 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, einen strukturierten Überblick über aktuelle Forschung zu geben, welche sich auf IT-Personal fokussiert, und Forschungslücken zu identifizieren. Dabei gehen Sie auf die Besonderheiten der IT-Branche sowie der IT-Jobs ein und erläutern, wie diese in aktuellen Studien in Zusammenhang mit „turnover intentions“ gesetzt werden.

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.