

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

Stand 04. Oktober 2016

**Bewerbung möglich bis 18. Oktober 2016, 9 Uhr**

### **Thema 1**

#### **The influence of the cultural and institutional context on expatriate adjustment**

The literature on expatriate management has repeatedly emphasized the importance of expatriate adjustment - the successful adjustment of an expatriate to the host country's work and socio-cultural context (Kraimer, Wayne, & Jaworski, 2001). The existing literature has produced considerable insights uncovering various antecedents of expatriate adjustment. Among those observed antecedents, the cultural context is one important condition for the adjustment of expatriate managers and consequently their overall performance (Chen et al., 2010). As previous literature on cultural distance and expatriate adjustment produced inconsistent results, the aim of this thesis is to survey expatriates' adjustment in culturally distinct environments using an existing questionnaire. We expect candidates to have experience in quantitative data analysis.

Introductory Literature:

Baum, M. & Isidor, R. (2015). The influence of cultural context on expatriate adjustment. In: Bader, B., Schuster, T., & Hildisch, A. K. (Hrsg.) A holistic approach to expatriate management: A transatlantic dialogue. Palgrave, Hampshire.

Chen, G., Kirkman, B., Kim, K., Farh, C., & Tangirala, S. (2010). When does cross-cultural motivation enhance expatriate effectiveness? A multilevel investigation of the moderating roles of subsidiary support and cultural distance. *Academy of Management Journal*, 53(5), 1110–1130.

Hechanova, R., Beehr, T. A., & Christiansen, N. D. (2003). Antecedents and consequences of employees' adjustment to overseas assignment: a meta-analytic review. *Applied Psychology*, 52(2), 213-236.

Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Jaworski, R. A. (2001). Sources of support and expatriate performance: The mediating role of expatriate adjustment. *Personnel Psychology*, 54(1), 71–99.

### **Thema 2**

#### **Kooperationsstrategien in der empirischen Forschung – Ein Überblick**

Unternehmen haben unterschiedliche strategische Optionen, um zu wachsen. Zu Wachstumsstrategien zählen insbesondere Kooperationsstrategien wie beispielsweise Strategische Allianzen, Joint Ventures oder vertragliche Vereinbarungen zur Zusammenarbeit in konkreten Projekten. Fraglich ist in diesem

Zusammenhang, unter welchen Bedingungen Unternehmen bestimmte Kooperationsstrategien (z.B. eigenkapitalbasierte vs. nicht-eigenkapitalbasierte Strategien) wählen und wann diese zu einem höheren Unternehmenserfolg führen.

Ziel dieser Abschlussarbeit ist es, einen fundierten Überblick über die Determinanten der Wahl von Kooperationsstrategien (z.B. Strategische Allianz, Joint Venture, vertragliches Agreement) zu geben. Im Besonderen fokussieren Sie in Ihrer Analyse auf empirische Studien, die mit Daten der Datenbank SDC Platinum arbeiten und die in nach dem VHB-Jourqual 3 als A+ und A gerankten Zeitschriften erschienen sind. Sie strukturieren sowohl die verschiedenen Operationalisierungsmöglichkeiten und Arbeitswege mit den SDC Platinum Daten als auch die inhaltlichen Ergebnisse der Studien, sodass schlussendlich ein Überblick über den State-of-the-Art zu Kooperationsstrategien in der empirischen Forschung das Ergebnis Ihrer Arbeit ist.

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

Bae, J., und Insead, M. G. 2004. Partner Substitutability, Alliance Network Structure, and Firm Profitability in the Telecommunications Industry. *Academy of Management Journal*, 7(6): pp. 843-859.

Li, D., und Ferreira, M. P. 2008. Partner selection for international strategic alliances in emerging economies. *Scandinavian Journal of Management*, 24(4): pp. 308-319.

Lin, Z., Yang, H., und Demirkan, I. 2007. The Performance Consequences of Ambidexterity in Strategic Alliance Formations: Empirical Investigation and Computational Theorizing. *Management Science*, 53(10): pp. 1645-1658.

### **Thema 3**

#### **Internationalisierungsstrategien von Familien- und Nicht-Familienunternehmen im Vergleich**

Bisherige Erkenntnisse der Managementforschung zeigen, dass sich Familienunternehmen hinsichtlich verschiedener strategischer Dimensionen, wie z.B. F&E-Intensität, Risikoneigung, Personalstrategie, von Nicht-Familienunternehmen unterscheiden. Unklar bleibt jedoch, inwiefern familiengeführte Unternehmen andere Internationalisierungsstrategien verfolgen als nicht-familiengeführte Unternehmen. Zu Internationalisierungsstrategien zählen insbesondere Kooperationsstrategien wie beispielsweise Strategische Allianzen, Joint Ventures oder vertragliche Vereinbarungen zur Zusammenarbeit in konkreten Projekten.

In dieser Abschlussarbeit erarbeiten Sie wesentliche Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede von Familien- und Nicht-Familienunternehmen hinsichtlich ihrer Internationalisierungsstrategien. Dabei identifizieren Sie zunächst grundsätzliche strategische Unterschiede zwischen Familien- und Nicht-Familienunternehmen aus der Literatur und begründen diese mithilfe gängiger Theorien (u.a. Principal-Agent-Theorie). Im Besonderen unternehmen Sie dann eine vergleichende Analyse der bisherigen Forschungsergebnisse zum Internationalisierungsgrad, den Internationalisierungsstrategien (insb. Kooperationsstrategien wie Strategische Allianzen oder Joint Ventures) und deren Determinanten in Familien- und Nicht-Familienunternehmen. Ergebnis Ihrer Arbeit ist eine strukturierte und inhaltlich fundierte Analyse des Einsatzes und des Erfolgs von Internationalisierungsstrategien in familiengeführten vs. nicht-familiengeführten Unternehmen.

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

Arregle, J.-L., Naldi, L., Nordqvist, M., und Hitt, M. A. 2012. Internationalization of Family-Controlled Firms: A Study of the Effects of External Involvement in Governance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36: pp. 1115–1143.

Banalieva, E., und Eddleston, K. A. 2011. Home region focus and performance of family firms: The roles of family versus professional leaders. *Journal of International Business Studies*, 42: pp. 1060-1072.

Pukall, T. J., und Calabrò, A. 2014. The Internationalization of Family Firms: A Critical Review and Integrative Model. *Family Business Review*, 27(2): pp. 103 -125.

## **Thema 4**

### **Kulturelle Unterschiede in Bezug auf Attributionen und deren Auswirkungen im organisationalen Kontext**

In seiner Arbeit zur Attributionstheorie bezeichnete Heider (1958) Menschen als „naive Psychologen“ welche das Bedürfnis haben die Gründe für Erfolge und Misserfolge zu verstehen. Wird beispielsweise eine Führungskraft mit der schlechten Performance eines Mitarbeiters konfrontiert, wird sie einen Grund für diesen Misserfolg suchen. Die Führungskraft kann den Misserfolg einerseits „intern attribuieren“, bei der der Vorgesetzte also die Ursachen und Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Leistung des Mitarbeiters bei sich selbst suchen. Andererseits kann die Führungskraft den Misserfolg „extern attribuieren“, also die Ursachen für die schlechte Performance des Mitarbeiters bei dem Mitarbeiter oder externen Umständen suchen. Je nachdem wie die Führungskraft attribuiert ändert sich auch die Strategie zur Verbesserung der Performance. Dieser Attributionsprozess wird durch verschiedene Faktoren beeinflusst, wie z.B. persönliche Eigenschaften oder kulturelle Zugehörigkeit. Kausale Wahrnehmungen beeinflussen demnach fast jeden Aspekt menschlichen Handelns, auch am Arbeitsplatz. Entsprechend hat sich seit der Entwicklung der Attributionstheorie organisationale Forschung in den unterschiedlichsten Bereichen mit Attributionen von Individuen beschäftigt.

In Ihrer Abschlussarbeit analysieren Sie die Beiträge in aktuellen Fachzeitschriften dahingehend, wie Kultur den Attributionsprozess beeinflussen kann. Ziel der Arbeit ist es, einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zum genannten Thema zu erarbeiten.

Als Einführung in die Thematik lesen Sie bitte:

Kastanakis, M.N. & Voyer, B.G., 2014. The effect of culture on perception and cognition: A conceptual framework. *Journal of Business Research*, 67 (4), S. 425-433.

Morris, M.W. & Peng, K., 1994. Culture and Cause: American and Chinese Attributions for Social and Physical Events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67 (6), S. 949-971.

Harvey, P., Madison, K., Martinko, M., Crook, T. R. & Crook, T. A., 2014. Attribution Theory in the Organizational Sciences. The Road Traveled and the Path Ahead. *Academy of Management Perspectives*, 28 (2), pp. 128–146.

## **Thema 5**

### **Adaptabilität und Persönlichkeit – State of the Art**

Die heutige Arbeitswelt ist geprägt von dynamischen und sich verändernden Situationen. Flexible Arbeitsbedingungen, Wissen, das aufgrund des technologischen Wandels und dynamischer Märkte schnell obsolet wird, wie auch eine global vernetzte Welt lassen „Stabilität“ und „Routine“ am Arbeitsplatz

Fremdwörter werden. Aus diesem Grund beschäftigt sich aktuelle Forschung verstärkt mit der „Adaptabilität“ von Individuen, also der Frage, wie schnell ist ein Individuum fähig sich an neue Aufgaben und Arbeitsbedingungen anpassen. Da sich jedoch zahlreiche Forschungsströme gebildet haben, die sich mit dem Thema beschäftigen, ist „Adaptabilität“ oft inkonsistent und vage definiert. Ziel Ihrer Abschlussarbeit ist daher zunächst, das theoretische Verständnis dieses Konstrukts sowie die verschiedenen Perspektiven der Forschungsströme sinnvoll darzustellen. Anschließend setzen Sie „Adaptabilität“ in den Zusammenhang zur Persönlichkeitsforschung und analysieren, welche persönlichen Eigenschaften Adaptabilität positiv oder negativ beeinflussen können.

Als Einführung in die Thematik lesen Sie bitte:

Jundt, D.K., Shoss, M.K., & Huang, J.L., 2015. Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of Organizational Behavior*, 36 (1), S.53-71.

Baard, S.K., Rench, T.A., & Kozlowski, S.W.J., 2014. Performance Adaptation: A Theoretical Integration and Review. *Journal of Management*, 40 (1), S. 48-99.

Le Pine, J.A., Colquitt, J.A., & Erez, A., 2000. Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience. *Personnel Psychology*, 53 (3), S. 563-593.