

Ausschreibung der Abschlussarbeiten am Lehrstuhl für Internationales Management

Stand 02. Oktober 2017

Bewerbung möglich bis 16. Oktober 2017, 9 Uhr

Thema 1

Vergütung von Geschäftsführung, Vorstand und Aufsichtsrat in Unternehmen mit Bundesbeteiligung

Die Vergütung des Top Management Teams (TMT), insbesondere der Geschäftsführung, des Vorstands und des Aufsichtsrats, ist ein vielbeachtetes Thema in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur. Während sich die Forschung häufig bspw. auf die Analyse des Einflusses von Eigentümer- und Finanzierungsstrukturen, individueller Vernetzung oder auch von Unternehmensperformance auf die Vergütung der TMT-Mitglieder in börsennotierten Konzernen fokussiert, sind die Vergütungsstrukturen in Unternehmen mit Bundesbeteiligung und ihre Determinanten noch weitgehend unerforscht.

In dieser Abschlussarbeit analysieren Sie zunächst mittels einer umfassenden Literaturrecherche, welche theoretischen und konzeptionellen Ansätze in der Literatur zur Erklärung der Vergütung von Geschäftsführung bzw. Vorstand diskutiert werden. Dabei beziehen Sie insbesondere die Public Management Literatur, aber auch allgemeinere Literatur aus dem Bereich der Strategie und Organisation (TMT-Literatur) mit ein und arbeiten bspw. heraus, welche Faktoren Vergütungsunterschiede innerhalb eines Unternehmens aber auch zwischen verschiedenen Unternehmen erklären. In einem weiteren Schritt bereiten Sie die in den Bundesbeteiligungsberichten aus den Jahren 2014 und 2016 verfügbaren Sekundärdaten dahingehend auf, dass die Vergütungsstruktur der Unternehmen mit Bundesbeteiligung ersichtlich wird, und analysieren diese mit geeigneten Methoden.

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

Cahan, S., Chua, F., and Nyamori, R., 2005. Board structure and executive compensation in the public sector: New Zealand evidence, *Financial Accountability & Management*, 21(4), p. 437–465.

Bundesministerium der Finanzen, 2016. Die Beteiligungen des Bundes: Beteiligungsbericht 2016. Abrufbar unter:

http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Bundesvermoegen/Privatisierungs_und_Beteiligungspolitik/Beteiligungspolitik/Beteiligungsberichte/beteiligungsbericht-des-bundes-2016.pdf?__blob=publicationFile&v=15

Van Essen, M., Otten, J., and Carberry, E.J., 2015. Assessing Managerial Power Theory: A Meta-Analytic Approach to Understanding the Determinants of CEO Compensation. *Journal of Management*, 41(5), pp. 164-202.

Devers, C., Cannella, A., Reilly, G., and Yoder, M., 2007. Executive compensation: A multidisciplinary review of recent developments. *Journal of Management*, 33, pp. 1016-1072.

Thema 2

Inhalt, Auswirkung und Erfüllung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG)

Der Deutsche Bundestag beschloss im März 2017 das „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz)“. Mit der Berichtspflicht ändern sich vor allem für größere Unternehmen die Anforderungen an die Berichterstattung – ein Wandel, der also eine Herausforderung für die Agilität jener Unternehmen darstellt: Welche Daten müssen nun dokumentiert und veröffentlicht werden? Welche Rahmenwerke sind zur Erfüllung der Berichtspflicht geeignet? Zweck dieser Abschlussarbeit ist es, anhand einer umfassenden Literaturrecherche den aktuellen Stand des Nachhaltigkeits-Reporting sowie ein oder mehrere Rahmenwerke zur Erfüllung der Berichtspflicht theoretisch zu beleuchten, um anschließend deren Potential zur Erfüllung der Berichtspflicht bewerten zu können.

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

Bundesrat, 2017. Gesetzesbeschluss des deutschen Bundestages: Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz).

Fifka, M. S., 2014. Einführung – Nachhaltigkeitsberichterstattung: Eingrenzung eines heterogenes Phänomen. In: M. S. Fifka, Hrsg. *CSR und Reporting: Nachhaltigkeits- und CSR-Berichterstattung verstehen und erfolgreich umsetzen*. Berlin: Springer, S. 1-18.

Hunziker-Ebnetter, A., 2017. CSR (im Sinne der Nachhaltigkeit) und Ansätze für eine ökonomische Neuorientierung. In: B. Spieß & N. Fabisch, Hrsg. *CSR und neue Arbeitswelten: Perspektivenwechsel in Zeiten von Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Industrie 4.0*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S.153-171.

Thema 3

Wissenschaft als Beruf(ung)? Determinanten der Berufswahl im akademischen Kontext

Berufswahlentscheidungen von Individuen sind Forschungsgegenstand unterschiedlichster Forschungsdisziplinen. So beschäftigen sich zum Beispiel Sozialpsychologen, Genderforscher aber auch Motivationsforscher mit dieser Thematik. Ziel der Abschlussarbeit ist zu untersuchen, warum sich Individuen für eine weiterführende akademische Karriere entscheiden. Basierend auf Karrierewahltheorien wie der Social Cognitive Career Theory (SCCT) nach Lent et al. (1994) werden Hypothesen zum Persönlichkeitsprofil sowie zu externen Bedingungen aufgestellt, die es erlauben zu untersuchen, welche Charakteristika und Determinanten förderlich dafür sind, dass sich Individuen nach Ende der Promotion für eine Karriere in der Wissenschaft entscheiden. Insbesondere die Einflüsse von Motivationsvariablen, Zielen, Persönlichkeitsvariablen, sozialem Hintergrund und institutionellen Faktoren sind dabei von Interesse.

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

Mueller, E.F., Flickinger, M., and Dorner, V., 2015. Knowledge Junkies or Careerbuilders? A Mixed-Methods Approach to Exploring the Determinants of Students' Intention to Earn a PhD. *Journal of Vocational Behavior*, 90, pp. 75-89.

Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G., 1994. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), pp. 79-122.

Thema 4

Person-Environment Fit and Expatriate Adjustment

(Das Thema kann nach Absprache auch in deutscher Sprache bearbeitet werden.)

There is an ever increasing number of individuals who spend part of their lives living and working in foreign countries. Therefore, expatriates have attracted a lot of attention within the field of international human resource management over the past decades. Prior research has revealed that determinants of the expatriate adjustment process represent important antecedents of their performance abroad. As expatriate adjustment has repeatedly been recognized to be driven by factors on different levels of investigation, expatriate literature distinguishes between individual, and work level determinants, as well as environmental factors, which facilitate or hamper successful adjustment.

This thesis should focus on these environmental factors. In a comprehensive literature review, this thesis should connect existing concepts of person-environment fit theory with expatriate adjustment theory, while illustrating additional avenues for future research.

Literature:

Nolan, E. M., and Morley, M. J., 2014. A test of the relationship between person–environment fit and cross-cultural adjustment among self-initiated expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(11), 1631-1649.

Oh, I. S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J. H., Heo, C. G., and Shin, K. H., 2014. Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person–environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99-152.

Puck, J., Holtbrügge, D. and Raupp, J., 2017. Expatriate Adjustment: A Review of Concepts, Drivers, and Consequences. In: B. Bader, T. Schuster, A.K. Bader, eds. 2017. *Expatriate Management*. UK: Palgrave Macmillan. pp.297-336.

Thema 5

Selecting Expatriates for Personality Reasons- Personality-Related Determinants in the Expatriate Adjustment Process

(Das Thema kann nach Absprache auch in deutscher Sprache bearbeitet werden.)

The success of international assignments is of critical importance for companies due to the high costs associated with them. Prior research has produced substantial insights revealing central antecedents of expatriate performance. While a substantial stream of literature focuses on work-related characteristics (e.g., job-related skills and abilities), further research emphasizes an expatriate's personality traits as significant facilitator of successful expatriate adjustment and, hence, expatriate performance abroad.

In a comprehensive literature review, this thesis should analyze the existing concepts and insights associated with expatriate adjustment and personality traits, while illustrating additional avenues for future research.

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(1), pp. 61-80.

Huang, T. J., Chi, S. C. and Lawler, J. J., 2005. The relationship between expatriates' personality traits and their adjustment to international assignments. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(9), pp. 1656-1670.

Puck, J., Holtbrügge, D. and Raupp, J., 2017. Expatriate Adjustment: A Review of Concepts, Drivers, and Consequences. In: B. Bader, T. Schuster, A.K. Bader, eds. 2017. *Expatriate Management*. UK: Palgrave Macmillan. pp. 297-336.

Thema 6

Attributionstheorie im Führungskontext – State of the Art

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 von Führungskräften (vgl. Attributionsmodell von Green und Mitchell 1979) 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 aktuellen Beiträge in Fachzeitschriften dahingehend, welche Faktoren den Attributionsprozess von Führungskräften beeinflussen können. Ziel der Arbeit ist es, einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zu Erkenntnissen von Attributionsprozessen im Führungskontext 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 7

Interkulturelles Management – Überblick über bisherige Erkenntnisse der Forschung und kritische Würdigung der praktischen Relevanz

Zahlreiche Forschungsergebnisse zeigen, dass kulturelle Diversität negativ auf die Performance wirken kann. Dies lässt sich auf das erhöhte Konfliktpotential zurückführen. Treffen unterschiedliche Kulturen aufeinander, kann es zu interkulturellen Missverständnissen und Konflikten kommen, welche sich negativ auf die Arbeitsatmosphäre und die Mitarbeiterzufriedenheit auswirken können. In einer globalen Arbeitswelt, sind diese interkulturellen Spannungen jedoch unumgänglich und daher Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Studien. Auf Basis der Erkenntnisse dieser Studien wurden zahlreiche Instrumente zur Gewährleistung einer effektiven interkulturellen Kommunikation und dem Management von multikulturellen Teams entwickelt. Fokus Ihrer Arbeit ist es, einen Überblick über die bisher entwickelten Instrumente zu geben und diese hinsichtlich ihrer praktischen Relevanz kritisch zu analysieren. Dabei stützen Sie sich einerseits auf einschlägige, wissenschaftliche Journals und andererseits auf Journals mit praktischem Fokus.

Jehn, K. A., Northcraft G. B. & Neale, M. A., 1999. Why Differences Make a Difference: A Field Study of Diversity, Conflict, and Performance in Workgroups. *Administrative Science Quarterly*, 44 (4), pp. 741-763.

Jyoti, J. & Kour, S., 2015. Assessing the cultural intelligence and task performance equation Mediating role of cultural adjustment. *Cross Cultural Management – An International Journal*, 22 (2), pp. 236-258.

Van Knippenberg, D. & Mell, J. N., 2016. Past, present, and potential future of team diversity re-search: From compositional diversity to emergent diversity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, pp. 135-145.