

**Nachfolgend finden Sie Beispiele für Bachelor- und Masterarbeiten, wie sie von unserem Lehrstuhl angeboten und betreut werden:**

— **Wie lässt sich ethisches Entscheidungsverhalten in Organisationen verbessern?**

Wiederkehrende Skandale zeigen, dass ethisches Fehlverhalten in Organisationen kein Einzelfall ist. Dieses schädigt nicht nur den Ruf einer Organisation und untergräbt die Moral ihrer Mitglieder, sondern verursacht auch immensen finanziellen Schaden. Es stellt sich daher die Frage, wie sich ethisches Entscheidungsverhalten in Organisationen verbessern lässt.

Das Ziel der Arbeit ist es, Erkenntnisse über Einflussfaktoren ethischen Entscheidungsverhaltens zu systematisieren und Handlungsempfehlungen zu deren Verbesserung abzuleiten.

**Einführende Literatur:**

- Casali, Gian L./Perano, Mirko: Forty years of research on factors influencing ethical decision making: Establishing a future research agenda, in: *Journal of Business Research* 132 (2021), S. 614-630
- Craft, Jana L.: A review of the empirical ethical decision-making literature. 2004–2011, in: *Journal of Business Ethics* 117 (2/2013), S. 221-259
- Cremer, David de/Moore, Celia: Toward a better understanding of behavioral ethics in the workplace, in: *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 7 (1/2020), S. 369-393
- Smith, Isaac H./Kouchaki, Maryam: Building an ethical company, in: *Harvard Business Review* 89 (6/2021), S. 132-139
- Zeni, Thomas A./Buckley, M. R./Mumford, Michael D./Griffith, Jennifer A.: Making “sense” of ethical decision making, in: *The Leadership Quarterly* 27 (6/2016), S. 838-855

## **Forschungsperspektiven des strategischen Managements: eine aktuelle Bestandsaufnahme**

Um die inhaltliche Vielfalt der Forschung im strategischen Management zu systematisieren, legte Mintzberg schon vor 25 Jahren eine umfassende Bestandsaufnahme der unterschiedlichen Denkschulen des strategischen Managements vor. In der Zwischenzeit hat sich die Forschung jedoch weiter differenziert und es haben sich neue Denkschulen etabliert, die sich nicht ohne weiteres in die Systematisierung von Mintzberg einordnen lassen.

Vor diesem Hintergrund ist es Ziel der Arbeit, die Forschungsperspektiven des strategischen Managements zu systematisieren.

### **Einführende Literatur:**

- Dyson, Robert G.: Strategy, performance and operational research, in: Journal of the Operational Research Society 51 (1/2000), S. 5-11
- Jarzabkowski, Paula/Spee, Paul A.: Strategy-as-practice: A review and future directions for the field, in: International Journal of Management Reviews 11 (1/2009), S. 69-95
- Mintzberg, Henry/Ahlstrand, Bruce W./Lampel, Joseph: Strategy Safari. Der Wegweiser durch den Dschungel des strategischen Managements, 2. Aufl., München 2012
- Rusko, Rauno: Out-of-the-box? The state of the academic discussions about strategies and strategy work, in: Problems and Perspectives in Management 11 (4/2013), S. 133-146
- Scherm, Ewald/Julmi, Christian: Strategisches Management. Theorie, Entscheidung, Reflexion, Berlin 2019

## **Organizational Citizenship Behavior: ein systematisches Literaturreview**

Organizational Citizenship Behavior bezeichnet das freiwillige Verhalten der Mitarbeiter, das über die eigentliche Aufgabe hinaus geht und positive Auswirkungen auf die Organisation haben kann. Hervorzuheben ist, dass diese Verhaltensweisen, die sich z. B. in Altruismus in der Zusammenarbeit, Unterstützung der Kollegen und Kunden sowie hohe Gewissenhaftigkeit zeigen, nicht durch ein formales Anreizsystem belohnt werden und die Mitarbeiter somit keine Gegenleistung erfahren. Zentrale Einflussfaktoren des Organizational Citizenship Behavior liegen vor allem in den individuellen Charakteristika der Mitarbeiter, den Aufgaben und dem Führungsverhalten. Die Auswirkungen des Verhaltens zeigen sich nicht nur in geringeren Wechselabsichten, weniger Fehlverhalten am Arbeitsplatz und gesteigerter Leistung, sondern können auch zu Rollenstress, langen Arbeitszeiten sowie Konflikten zwischen der Arbeit und der Familie führen.

Das Ziel der Arbeit ist es, den aktuellen Forschungsstand des Organizational Citizenship Behavior anhand der Antezedenzen und Konsequenzen herauszuarbeiten. Als Untersuchungsmethode wird ein systematisches Literaturreview durchgeführt.

### **Einführende Literatur:**

- Bolino, Mark C./Klotz, Anthony C./Turnley, William H./Harvey, Jaron: Exploring the dark side of organizational citizenship behavior, in: *Journal of Organizational Behavior* 34 (4/2013), S. 542-559
- de Geus, Christa J./Ingrams, Alex/Tummers, Lars/Pandey, Sanjay K.: Organizational citizenship behavior in the public sector: A systematic literature review and future research agenda, in: *Public Administration Review* 80 (2/2020), S. 259-270
- Hohagen, Saskia: *Freiwilliges Verhalten am Arbeitsplatz: Die Bedeutung von Kompetenzen für Organizational Citizenship Behavior*, Wiesbaden 2022
- Lee, Ung H./Kim, Hye K./Kim, Young H.: Determinants of organizational citizenship behavior and its outcomes, in: *Global Business and Management Research* 5 (1/2013), S. 54-65
- Ocampo, Lanndon/Acedillo, Venus/Bacunador, Alin M./Balo, Charity C./Lagdameo, Yvonne J./Tupa, Nickha S.: A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century, in: *Personnel Review* 47 (4/2018), S. 821-862
- Podsakoff, Philip M./Mackenzie, Scott B./Podsakoff, Nathan P. (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*, New York 2016
- Podsakoff, Nathan P./Whiting, Steven W./Podsakoff, Philip M./Blume, Brian D.: Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis, in: *Journal of Applied Psychology* 94 (1/2009), S. 122-141
- Rose, Kevin: Examining organizational citizenship behavior in the context of human resource development: An integrative review of the literature, in: *Human Resource Development Review* 15 (3/2016), S. 295-316

## **Shared Leadership in Teams: Antezedenzen und Konsequenzen**

Shared Leadership, die Verteilung von Führungsaufgaben innerhalb eines Teams, gewinnt vor dem Hintergrund einer zunehmend komplexeren und globalisierten Arbeitswelt stetig an Bedeutung. Allerdings sind die Auswirkungen, die mit Shared Leadership einhergehen können, wie verbesserter Teamzusammenhalt, gesteigerte Teamleistung oder auch ein erhöhtes Konfliktpotenzial, an bestimmte Voraussetzungen gebunden.

Vor diesem Hintergrund ist das Ziel dieser Arbeit, den aktuellen Stand der Literatur zu Antezedenzen und Konsequenzen des Shared Leadership in Teams aufzuarbeiten sowie Gestaltungsempfehlungen abzuleiten.

### **Einführende Literatur:**

- Endres, Sigrid/Weibler, Jürgen: Plural Leadership – Eine zukunftsweisende Alternative zur One-Man-Show, Wiesbaden 2019
- Hoch, Julia E.: Shared leadership and innovation – the role of vertical leadership and employee integrity, in: *Journal of Business and Psychology* 28 (2/2013), S. 159-174
- Kauffeld, Simone/Sauer, Nils/Handke, Lisa: Shared leadership, in: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie 48 (3/2017), S. 235-238
- Werther, Simon: Shared leadership, in: Au, Corinna von (Hrsg.): *Wirksame und nachhaltige Führungsansätze – System, Beziehung, Haltung und Individualität*, Wiesbaden 2016, S. 171-187
- Wu, Qiong/Cormican, Kathryn/Chen, Guoquan: A meta-analysis of shared leadership – antecedents, consequences, and moderators, in: *Journal of Leadership & Organizational Studies* 27 (1/2020), S. 49-64
- Zhu, Jinlong/Liao, Zhenyu/Chi Yam, Kai/Johnson, Russell E.: Shared leadership – a state-of-the-art review and future research agenda, in: *Journal of Organizational Behavior* 39 (7/2018), S. 834-852

## **Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern durch Corporate Social Responsibility**

Corporate Social Responsibility – die gesellschaftliche und soziale Verantwortung von Unternehmen – kann sich sowohl auf die Gewinnung als auch auf die Bindung von Mitarbeitern positiv auswirken. Allerdings sind sich Unternehmen oftmals nicht bewusst, welche einzelnen Dimensionen der Corporate Social Responsibility solche Effekte auslösen.

Vor diesem Hintergrund ist das Ziel der Arbeit, sich mit den Effekten der Dimensionen von Corporate Social Responsibility auf die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern auseinanderzusetzen und darauf aufbauend Gestaltungsempfehlungen herauszuarbeiten.

### **Einführende Literatur:**

- Bustamante, Silke/Pelzeter, Andrea/Ehlscheidt, Rudi: Bedeutung von CSR für die Arbeitgeberattraktivität – Eine Fallstudien-gestützte Untersuchung, Wiesbaden 2018
- Fischer, Stephan/Eireiner, Cathrin/Weber, Sabrina: Nachhaltiges HR-Management – Konzepte, Rollen, Handlungsempfehlungen, Stuttgart 2019
- Knappstein, Michael: Employee Volunteering – Organisationale Ausprägungen und Auswirkungen, Wiesbaden 2019
- Lis, Bettina: Corporate Social Responsibility beeinflusst die Arbeitgeberattraktivität, in: Personal Quarterly 65 (3/2013), S. 37-40
- Rademacher, Lars: Wenn der Sinn von CSR erlebbar wird – Die Wahrnehmung von CSR-Projekten aus der Mitarbeiterperspektive, in: Doyé, Thomas (Hrsg.): CSR und Human Resource Management – Die Relevanz von CSR für modernes Personalmanagement, Berlin, Heidelberg 2016, S. 101-123
- Rank, Susanne: CSR als Treiber der Mitarbeitergewinnung und -bindung, in: Schmitz, Marina/Schmidpeter, René (Hrsg.): CSR in Rheinland-Pfalz – Nachhaltige Entwicklung aus Sicht von Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft, Berlin 2020, S. 163-175
- Schwaab, Markus O.: Die Bedeutung der sozialen Verantwortung für die Arbeitgeberattraktivität, in: UmweltWirtschaftsForum 16 (10/2008), S. 199-204

## Überwachtes maschinelles Lernen in der Management- und Organisationsforschung

Die quantitative Verarbeitung großer Textmengen gewinnt durch neue Technologien wie Web Scraping oder Data Analytics in der Management- und Organisationsforschung zunehmend an Beliebtheit. Hierbei etabliert sich derzeit neben diktionsbasierten Methoden insbesondere die aus der Informatik stammende Methode des überwachten maschinellen Lernens (engl. *supervised machine learning*), die von Trainingsdaten ausgehend Muster und Zusammenhänge in größeren Daten identifiziert.

Das Ziel der Arbeit ist es, die Methodik des überwachten maschinellen Lernens darzulegen, den aktuellen Stand in der Management- und Organisationsforschung aufzuarbeiten und zukünftige Forschungsfelder aufzuzeigen.

### Einführende Literatur:

- Brunzel, Johannes: Ansätze zur quantitativen Inhaltsanalyse, in: *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 50 (2-3/2021), S. 17-22
- Choudhury, Prithwiraj/Allen, Ryan T./Endres, Michael G.: Machine learning for pattern discovery in management research, in: *Strategic Management Journal* 42 (1/2021), S. 30-57
- Hossfeld, Heiko/Wolfslast, Martin: Text classification in organizational research. A hybrid approach combining dictionary content analysis and supervised machine learning techniques, in: *Management Revue* 33 (1/2022), S. 59-81
- Leavitt, Keith/Schabram, Kira/Hariharan, Prashanth/Barnes, Christopher M.: Ghost in the machine. On organizational theory in the age of machine learning, in: *Academy of Management Review* 46 (4/2021), S. 750-777
- Miric, Milan/Jia, Nan/Huang, Kenneth G.: Using supervised machine learning for large-scale classification in management research. The case for identifying artificial intelligence patents, in: *Strategic Management Journal* (im Erscheinen), <https://doi.org/10.1002/smj.3441>

## **Die Transaktionskostentheorie: Aktuelle Entwicklungen und zukünftige Forschungsfelder**

Die Transaktionskostentheorie übt noch immer einen wichtigen Einfluss auf die Organisationsforschung aus, was sich in einem umfangreichen und sich ständig weiterentwickelnden Forschungsstand widerspiegelt. Um Felder und Potenzial der Transaktionskostentheorie für die zukünftige Forschung abzuleiten, bedarf es allerdings eines systematischen Überblicks über aktuelle Entwicklungen.

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel der Arbeit, aktuelle Entwicklungen und zukünftige Forschungsfelder der Transaktionskostentheorie aufzuzeigen.

### **Einführende Literatur:**

- Bylund, Per L.: The firm versus the market. Dehomogenizing the transaction cost theories of Coase and Williamson, in: Strategic Management Review 2 (1/2021), S. 79-118
- Cuypers, Ilya R. P./Hennart, Jean-François/Silverman, Brian S./Ertug, Gokhan: Transaction cost theory. Past progress, current challenges, and suggestions for the future, in: Academy of Management Annals 15 (1/2021), S. 111-150
- Fritz, Carl-Thomas: Die Transaktionskostentheorie und ihre Kritik sowie ihre Beziehung zum soziologischen Neo-Institutionalismus, Frankfurt 2005
- Rindfleisch, Aric: Transaction cost theory. Past, present and future, in: AMS Review 10 (1-2/2020), S. 85-97
- Williamson, Oliver E.: Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications, New York, London 1975

## **Disruptive Innovationen: Identifikation und Nutzung disruptiver Innovationspotenziale**

Disruptive Innovationen haben in den letzten Jahren branchenübergreifend hohe Beachtung erhalten und ausgehend davon sprechen einzelne Autoren sogar bereits von einer Ära kontinuierlicher Disruption. Etablierte Unternehmen stehen daher vor der Herausforderung nahende Umbrüche bzw. strategische Lücken in ihrer Umwelt aufzudecken, um ihre Position im Wettbewerb zu sichern. Zudem können Unternehmen aufgedeckte Lücken nutzen, um strategische Umbrüche ggf. zu verhindern, selbst auszulösen oder anderweitig für sich zu verwenden.

Vor diesem Hintergrund ist das Ziel der Arbeit, Möglichkeiten zur Identifikation und zur Nutzung disruptiver Innovationspotenziale aufzuzeigen.

### **Einführende Literatur:**

- Christensen, Clayton M./Matzler, Kurt/von den Eichen, Stephan Friedrich: *The Innovator's Dilemma – Warum etablierte Unternehmen den Wettbewerb um bahnbrechende Innovationen verlieren*, München 2011
- Petzold, Neele/Junker, Christian/Santamaria Gathmann, Ana Sofia/Schmidt, Alexander Lennart/Riemenschneider-Greif, Frank: *Disruptionsradar*, in: Junker, Christian/Baaken, Thomas/Riemenschneider, Frank/Schmidt, Alexander Lennart/Petzold, Neele (Hrsg.): *Disruptive Innovationen und Ambidextrie: Grundlagen, Handlungsempfehlungen, Case Studies*, Wiesbaden 2021, S. 19-48
- Urbinati, Andrea/Chiaroni, Davide/Chiesa, Vittorio/Simone, Franzò/Frattini, Federico: *How incumbents manage waves of disruptive innovations: An exploratory analysis of the global music industry*, in: *International Journal of Innovation & Technology Management* 16 (1/2019), S. 1-23

## **Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg: ein systematisches Literaturreview**

Die Unternehmenskultur ist in den 1970er Jahren in den Fokus der Wissenschaft und Praxis gerückt. In der Literatur ist man sich einig, dass es einen Zusammenhang zwischen der Unternehmenskultur und dem Unternehmenserfolg gibt. Jedoch ist die Untersuchung dieses Zusammenhangs mit vielfältigen Herausforderungen verbunden, zu denen vor allem die Verwendung unterschiedlicher Indikatoren zur Messung der Unternehmenskultur und des Unternehmenserfolges zählt.

Das Ziel der Arbeit ist es, den aktuellen Forschungsstand zum Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg herauszuarbeiten. Als Untersuchungsmethode wird ein systematisches Literaturreview durchgeführt.

### **Einführende Literatur:**

- Baetge, Jörg/Schewe, Gerhard/Schulz, Roland/Solmecke, Henrik: Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg: Stand der empirischen Forschung und Konsequenzen für die Entwicklung eines Messkonzeptes, in: *Journal für Betriebswirtschaft* 57 (3-4/2007), S. 183-219
- Homma, Norbert/Bauschke, Rafael/Hofmann, Laila Maija: Einführung Unternehmenskultur – Grundlagen, Perspektiven, Konsequenzen, Wiesbaden 2014, insb. S. 15-30
- Lee, Siew Kim Jean/Yu, Kelvin: Corporate culture and organizational performance, in: *Journal of Managerial Psychology* 19 (4/2004), S. 340-359
- Sackmann, Sonja: Unternehmenskultur: Erkennen – Entwickeln – Verändern. Erfolgreich durch kulturbewusstes Management, 2. Aufl., Wiesbaden 2017
- Schönborn, Gregor: Unternehmenskultur als Erfolgsfaktor der Corporate Identity. Die Bedeutung der Unternehmenskultur für den ökonomischen Erfolg von Unternehmen, Wiesbaden 2014
- Xiaoming, Cui/Junchen, Hu: A literature review on organization culture and corporate performance, in: *International Journal of Business Administration* 3 (2/2012), S. 28-37