



WESTFÄLISCHE  
WILHELMS-UNIVERSITÄT  
MÜNSTER

# CFM11/12: SEMINAR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

## Informationsveranstaltung



wissen.leben  
WWU Münster

© Dr. J. Nils Foegel



Lehrstuhl für  
Unternehmensführung

### 1. Einleitung

[Learnweb](#) | [Team](#)

### 2. Allgemeine Informationen

[Zeitstrahl](#) | [Prüfungen](#) | [Übungen](#) | [Ablauf](#)

### 3. Themen

[Betreuer](#) | [Themenschwerpunkte](#) | [Überblick](#)

### 4. Q&A


### Materialien und wichtige Informationen


- **Plattform:** Learnweb (<https://sso.uni-muenster.de/LearnWeb/learnweb2/>)
- **Kurs:** Seminar Unternehmensführung WS 2018/19, Stephan Nüesch  
(*wird noch freigeschaltet*)
- **Passwort:** vorerst wird es kein Passwort geben





### Dr. J. Nils Foegel

 **Position:** Akademischer Rat am  
Lehrstuhl für Unternehmensführung

 **Ausbildung:** Dissertation an der RWTH  
Aachen University und Gastforscher an  
der University of Cambridge, UK

 **Support:** Vorlesungen


### **Kontakt:**


Dr. J. Nils Foegel  
Raum 309  
Georgskommende 26  
D-48143 Münster


Tel.: +49 251 83 29412  
[nils.foegel@wiwi.uni-muenster.de](mailto:nils.foegel@wiwi.uni-muenster.de)  
[www.wiwi.uni-muenster.de/uf/de](http://www.wiwi.uni-muenster.de/uf/de)



### Marie Gabel, MSc

 **Position:** Wissenschaftliche  
Mitarbeiterin am Lehrstuhl für  
Unternehmensführung

 **Ausbildung:** Doktorandin, Master of  
Science in BWL an der WWU Münster

 **Support:** Organisation des Kurses und  
Themenschwerpunkt 2





### **Kontakt:**

Marie Gabel  
Raum 305  
Georgskommende 26  
D-48143 Münster

Tel.: +49 251 83 29484  
[marie.gabel@wiwi.uni-muenster.de](mailto:marie.gabel@wiwi.uni-muenster.de)  
[www.wiwi.uni-muenster.de/uf/de](http://www.wiwi.uni-muenster.de/uf/de)







### Linda Loberg, MSc

-  **Position:** Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Unternehmensführung
-  **Ausbildung:** Doktorandin, Master of Science in Psychologie an der WWU Münster
-  **Support:** Themenschwerpunkt 1
-  [linda.loberg@wiwi.uni-muenster.de](mailto:linda.loberg@wiwi.uni-muenster.de)







### Valentin Clemens, MSc

-  **Position:** Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Unternehmensführung
-  **Ausbildung:** Master of Science in BWL an der WWU Münster
-  **Support:** Themenschwerpunkt 3
-  [valentin.Clemens@wiwi.uni-muenster.de](mailto:valentin.Clemens@wiwi.uni-muenster.de)



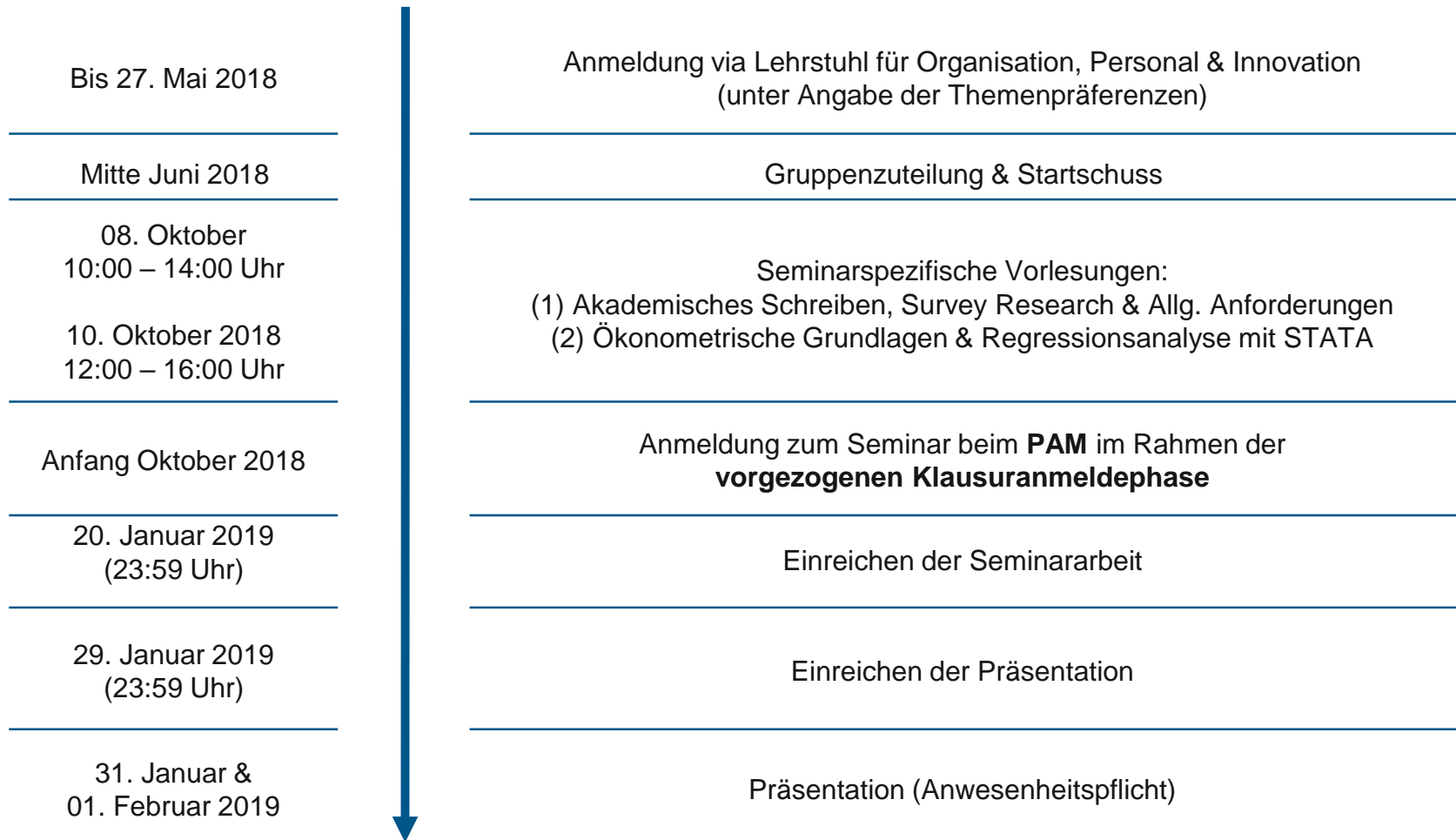
### Alexandra van der Berg, MSc

-  **Position:** Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Unternehmensführung
-  **Ausbildung:** Doktorandin, Master of Science in BWL an der WWU Münster
-  **Support:** Themenschwerpunkt 4
-  [alexandra.vanderberg@wiwi.uni-muenster.de](mailto:alexandra.vanderberg@wiwi.uni-muenster.de)

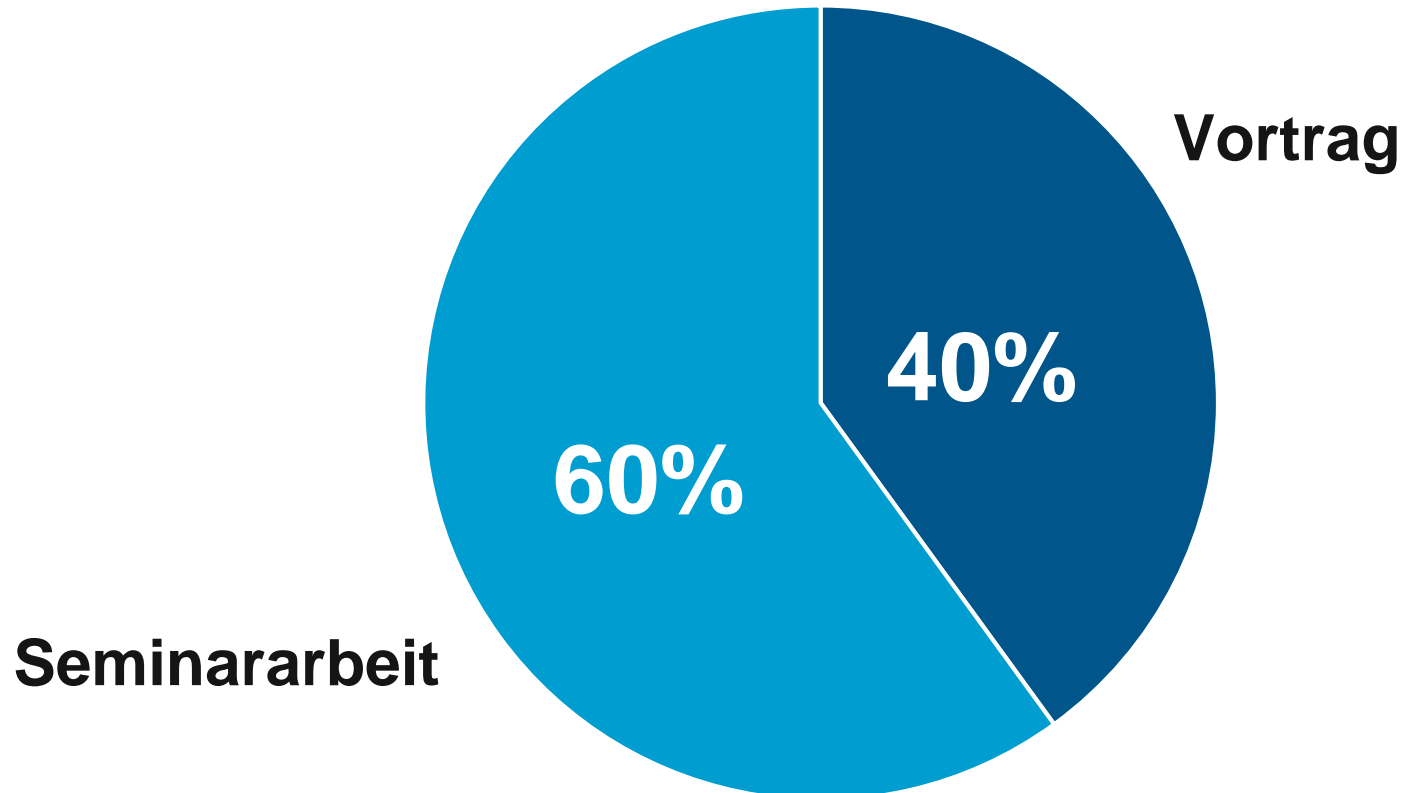
- 
- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>1.</b> Einleitung               | Learnweb   Team                           |
| <b>2.</b> Allgemeine Informationen | Zeitstrahl   Prüfungen   Übungen   Ablauf |
| <b>3.</b> Themen                   | Betreuer   Themenschwerpunkte   Überblick |
- 
- 4.** Q&A
-

# Infos | Zeitlicher Ablauf

## Wichtige Termine im Rahmen des Seminars



## Modulzusammensetzung





## Seminararbeit

### Prüfungsinhalt

- Gruppenleistung (4-6 Personen pro Gruppe; 2 Gruppen pro Thema)
- 40-seitige Seminararbeit (inkl. Anhang) in Deutsch oder Englisch
- Stringent und wissenschaftlich fundiert
- Datenerhebung mittels Fragebogen (ggf. experimentelles Design)
- Multivariate Regressionsanalyse mittels STATA  
→ Details in der Vorlesung am 08. Oktober 2018

### Benotung

- Kritische Auseinandersetzung mit der Thematik
- Theoretische Verortung in den wissenschaftlichen Kontext
- Herleitung der entwickelten Hypothesen / roter Faden
- Wissenschaftliche Arbeitsweise / Analyse
- Einhalten der formalen Vorgaben (siehe Richtlinien)

## Vortrag

### Prüfungsinhalt

- Gruppenleistung
- Verteidigung der Seminararbeit (PowerPoint-Präsentation)
- Allgemeine Diskussion (ohne vorbereitete Fragen)
- 25 Minuten Präsentation, 15 Minuten Diskussion
- Deutsch

### Benotung

- Präsentation gibt die wesentlichen Inhalte der Seminararbeit wieder
- „Zuhörer“ abholen/ klare Struktur
- Ansprechende Visualisierung / freier Vortragsstil
- Einhalten des zeitlichen Rahmens

## Free-Rider-Problematik

- 1) Motiviert Eure Gruppe und weist aktiv auf die Teilnahme hin  
*(freiwillig – wählt ggf. eine Gruppenleitung)*
- 2) Bitte meldet Euch rechtzeitig bei Eurem Betreuer, falls einzelne Personen nicht oder deutlich zu wenig mitarbeiten  
*(am besten mit dem Rest der Gruppe abstimmen)*
- 3) Wir ergreifen entsprechende Maßnahmen

## Kompetenzenvermittlung im Rahmen des Seminars (1/2)

### Inhaltlich

- Wissenschaftlichem Arbeiten
- Entwicklung und Ausarbeitung einer wissenschaftlichen Fragestellung
- Einführung verschiedener Theorien und theoretischer Konzepte

### Methodisch

- Fragebogenerstellung mit unipark
- Ökonometrischen Grundlagen
- Datenanalyse & STATA
- Interpretation von Ergebnissen



**Ziel:** Die ganzheitliche Vorbereitung  
auf wissenschaftliches Arbeiten im  
Hinblick auf Masterarbeit und  
mögliche Promotion

## Kompetenzenvermittlung im Rahmen des Seminars (2/2)

### Studierende

- Informationsquellen an unserem Lehrstuhl und online (z.B. Google-Scholar) nutzen
- Initiative ergreifen
- Mit dem Betreuer „zusammenarbeiten“
- Besprechung und Abstimmung von Gliederungen (keine Durchsicht ganzer Arbeiten)

### Betreuer

- Gliederung abstimmen
- Neue Impulse geben
- Nächste Schritte definieren
- Rahmen geben
- Fördern, unterstützen
- Richtung weisen

**WICHTIG:** Seid stets gut vorbereitet

**Aktiver Part**

**Passiver Part**

# Infos | Ablauf

## Idealtypischer Ablauf des Seminars

Aktivität	
<b>Phase 1: Recherche</b> Literaturrecherche Konzeption des Forschungsmodells (Kontrollvariablen) Suche nach etablierten Items und Skalen	
<b>Phase 2: Operationalisierung</b> Einstieg in Questback Erstellung des Fragebogens Pretest	
<b>Phase 3: Datenerhebung</b> Datenerhebung	
<b>Phase 4: Datenaufbereitung &amp; Analyse</b> Datenbereinigung Analyse	
<b>Phase 5: Schreibphase &amp; Präsentation</b> Schreibphase Erstellung der Präsentation	

- 
- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>1.</b> Einleitung               | Learnweb   Team                           |
| <b>2.</b> Allgemeine Informationen | Zeitstrahl   Prüfungen   Übungen   Ablauf |
| <b>3.</b> Themen                   | Betreuer   Themenschwerpunkte   Überblick |
| <b>4.</b> Q&A                      |   |
-



Linda  
Loberg

---

**Strategisches  
Personal-  
management**



Marie  
Gabel

---

**Digital Health**



Valentin  
Clemens

---

**Sharing Economy**



Alexandra  
van der Berg

---

**Organizational  
Behavior, HRM**





**Linda Loberg**

### **Themenschwerpunkt 1: Strategisches Personalmanagement**

**Thema 1:** Der Einfluss von Open-Space-Büros auf die Arbeitszufriedenheit und das Commitment der Mitarbeiter: Die moderierende Rolle der Persönlichkeit

**Thema 2:** Die Rolle des Entlohnungssystems für die Arbeitgeberattraktivität

### 1: Der Einfluss von Open-Space-Büros auf die Arbeitszufriedenheit und das Commitment der Mitarbeiter: Die moderierende Rolle der Persönlichkeit

#### Inhalt

---

- Immer mehr Firmen nutzen sogenannte „Open-Space-Büros“.
- In der Praxis zeigt sich aber, dass Mitarbeiter sich oft nicht wohlfühlen bzw. diese Art der Bürogestaltung ablehnen.
- Die Auswirkungen der Bürogestaltung auf die Arbeitszufriedenheit und das Commitment der Mitarbeiter sollen wissenschaftlich untersucht werden.
- Es soll zudem betrachtet werden, welche Rolle die Persönlichkeit der Mitarbeiter in dieser Beziehung spielt.

#### Einstiegsliteratur

---

- De Croon, E., Sluiter, J., Kuijer, P. P., & Frings-Dresen, M. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. *Ergonomics*, 48(2), 119-134.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
- Oldham, G. R., & Brass, D. J. (1979). Employee reactions to an open-plan office: A naturally occurring quasi-experiment. *Administrative Science Quarterly*, 267-284.

## 2: Die Rolle des Entlohnungssystems für die Arbeitgeberattraktivität

### Inhalt

---

- Bislang wurden oftmals die Auswirkungen von Entlohnungssystemen auf die Einstellungen und das Verhalten der Mitarbeiter bei der Arbeit untersucht.
- Unterschieden werden häufig individuelle und teambasierte Entlohnung bzw. Mischformen.
- Mithilfe eines Online-/Szenario-Experiments soll untersucht werden, inwiefern verschiedene Entlohnungsmodalitäten auch einen Einfluss auf die Arbeitgeberattraktivität haben.
- Gegebenenfalls können Moderatoren betrachtet werden wie z.B. Kollektivismuspräferenzen der potenziellen Bewerber

### Einstiegsliteratur

---

- DeMatteo, J. S., Eby, L. T., & Sundstrom, E. (1998). Team-based rewards: Current empirical evidence. *Research in organizational behavior*, 20, 141-183.
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of applied psychology*, 90(5), 928.



**Marie Gabel**

### **Themenschwerpunkt 2: Digital Health**

**Thema 4:** Die Rolle von Incentives bei der Adaption digitaler Gesundheitsplattformen

**Thema 5:** Risiko der Datenfreigabe als Teilnahmebarriere bei digitalen Gesundheitslösungen

### 3: Die Rolle von Incentives bei der Adaption digitaler Gesundheitsplattformen

#### Inhalt

---

- Bislang hat die Digitalisierung den Gesundheitssektor vergleichsweise wenig verändert.
- Dennoch arbeiten Unternehmen wie Google oder Microsoft intensiv an digitalen Gesundheitslösungen. Der Fokus liegt insbesondere auf digitalen Gesundheitsplattformen.
- Um digitale Gesundheitsplattformen als Standard zu etablieren, stehen Unternehmen (z.B. die Techniker Krankenkasse) vor der Herausforderung Nutzer zu gewinnen.
- Daher soll sich die Seminararbeit mit der Frage beschäftigen, ob und wenn ja welche Anreize Menschen zur Nutzung digitaler Gesundheitsplattformen bzw. zur Freigabe persönlicher Gesundheitsdaten bewegen.

#### Einstiegsliteratur

---

- Anderson, C. L., & Agarwal, R. (2011). The digitization of healthcare: boundary risks, emotion, and consumer willingness to disclose personal health information. *Information Systems Research*, 22(3), 469-490.
- Smith, H. J., Dinev, T., & Xu, H. (2011). Information privacy research: an interdisciplinary review. *MIS Quarterly*, 35(4), 989-1016.
- Ward, S., Bridges, K., & Chitty, B. (2005). Do incentives matter? An examination of on-line privacy concerns and willingness to provide personal and financial information. *Journal of Marketing Communications*, 11(1), 21-40.

### 4: Risiko der Datenfreigabe als Teilnahmebarriere bei digitalen Gesundheitslösungen

#### Inhalt

---

- Obwohl immer mehr digitale Gesundheitslösungen auf den Markt kommen, ist die Nutzungsbereitschaft deutlich geringer als bei digitalen Lösungen anderer Branchen wie der Musik-, Finanz-, Tourismus-, oder Transportbranche.
- Eine der wichtigsten Barrieren bei der Adaption digitaler Gesundheitslösungen ist das wahrgenommene Risiko der Datenfreigabe.
- Ziel der Seminararbeit ist es, Determinanten des wahrgenommenen Risikos zu identifizieren sowie deren Wirkung auf die Teilnahmebereitschaft zu analysieren.

#### Einstiegsliteratur

---

- Kordzadeh, N., Warren, J., & Seifi, A. (2016). Antecedents of privacy calculus components in virtual health communities. *International Journal of Information Management*, 36(5), 724-734.
- Anderson, C. L., & Agarwal, R. (2011). The digitization of healthcare: boundary risks, emotion, and consumer willingness to disclose personal health information. *Information Systems Research*, 22(3), 469-490.
- Malhotra, N. K., Kim, S. S., & Agarwal, J. (2004). Internet users' information privacy concerns (IUIPC): The construct, the scale, and a causal model. *Information Systems Research*, 15(4), 336-355.



**Valentin Clemens**

### **Themenschwerpunkt 3: Sharing Economy**

**Thema 5:** Teilnahmebarrieren für Peer-to-Peer Plattformen

**Thema 6:** Motivationsfaktoren in der Sharing Economy

### 5: Teilnahmebarrieren für Peer-to-Peer Plattformen

#### Inhalt

---

- Peer-to-peer Plattformen, wie Airbnb oder Lyft, bieten Nutzern die Möglichkeit preisgünstige und individuelle Produkte temporär zu nutzen und viele Verpflichtungen von Eigentum zu umgehen.
- Aspekte, wie die mangelnde Produktverfügbarkeit oder funktionelle Risiken, hindern Nutzer häufig an der Teilnahme.
- Ziel ist es, die Barrieren für die Teilnahmebereitschaft herauszuarbeiten und den Einfluss von Vertrauen zu untersuchen.

#### Einstiegsliteratur

---

- Frenken, K. & Schor, J. 2017. Putting the sharing economy into perspective. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 23, S. 3–10.
- Lamberton, C. P. & Rose, R. L. 2012. When Is Ours Better Than Mine? A Framework for Understanding and Altering Participation in Commercial Sharing Systems. *Journal of Marketing*, 76(4), 109-125.
- Pavlou, P. A. & Gefen, D. 2004. Building effective online marketplaces with institution-based trust. *Information Systems Research*, 15(1), S. 37–59.



## 6: Motivationsfaktoren in der Sharing Economy

### Inhalt

---

- Peer-to-Peer Plattformen führen Nutzer und Anbieter von Produkten oder Dienstleistungen für eine zeitlich beschränkte Nutzung zusammen.
- Sowohl für Kunden als auch Anbieter gibt es viele Gründe, warum sie an einer solchen Plattform teilnehmen sollten.
- Ziel ist es zu untersuchen, wie sich die Gründe für die Teilnahme an Sharing Angeboten zwischen Kunden und Anbietern unterscheiden.

### Einstiegsliteratur

---

- Benoit, S., Baker, T.L., Bolton, R.N., Gruber, T. & Kandampully, J. 2017. A triadic framework for collaborative consumption (CC): Motives, activities and resources & capabilities of actors. *Journal of Business Research*, 79, S. 219-227.
- Möhlmann, M. 2015. Collaborative consumption: Determinants of satisfaction and the likelihood of using a sharing economy option again. *Journal of Consumer Behaviour*, 14(3), S. 193–207.
- Matzner, M., Chasin, F. & Todenhöfer, L. 2015. *To Share or Not to Share: Towards Understanding the Antecedents of Participation in IT-Enabled Sharing Services*. ECIS 2015 Research-in-Progress Paper 19, University of Münster, Münster.



**Alexandra van der Berg**

**Themenschwerpunkt:** Organizational Behavior, HRM

**Thema 7:** Fit-Wahrnehmungen: Eine Analyse der Auswirkungen auf das Arbeitsengagement und der Rolle der Motivation

**Thema 8:** Rollen-Klarheit in der Early-Stage Recruiting Phase

### 7: Fit-Wahrnehmungen: Eine Analyse der Auswirkungen auf das Arbeitsengagement und der Rolle der Motivation

#### Inhalt

---

- Fit Konzepte untersuchen, wie Mitarbeiterprofile zu ihrem Arbeitsumfeld (Unternehmen, Job, Team, etc.) passen und stellen ihre Relevanz bezüglich wichtiger Erfolgsgrößen heraus.
- In einer sich kontinuierlich weiterentwickelnden Zeit ist es wichtiger als je zuvor, engagierte Mitarbeiter zu haben, die den Unternehmenserfolg vorantreiben.
- Die Motivation der Mitarbeiter spielt dabei eine Schlüsselrolle zum Erfolg.
- Ziel der Seminararbeit ist es zu untersuchen wie Fit-Konzepte (Person-Organisation Fit, Person-Job Fit und Person-Group Fit) das Arbeitsengagement beeinflussen. Dabei sollen die Rolle der Motivation und mögliche Spill-Over Effekte analysiert werden.

#### Einstiegsliteratur

---

- Cable, D.M., DeRue, D.S. 2002. The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. ***Journal of Applied Psychology***, 87, S. 875-884.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., Johnson, E.C. 2005. Consequences of Individuals´ Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. ***Personnel Psychology***, 58, S. 281-342.
- Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B., Salanova, M. 2006. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. ***Educational and Psychological Measurement***, 66, S. 701-716.

### 8: Rollen-Klarheit in der Early-Stage Recruiting Phase

#### Inhalt

---

- Ziel des Recruitings ist die Gewinnung von neuen Bewerbern
- Unternehmen stehen dabei in steigender Konkurrenz zueinander – „War for Talent“
- Während des Recruiting-Prozesses dienen *Signale* zur Reduktion der Unsicherheiten bzgl. des neuen Jobs und Unternehmens bei den Bewerbern
- Ziel der Studie ist es herauszustellen, wie durch eine frühzeitige und klare Kommunikation der Rolle des neuen Mitarbeiters die Unternehmensattraktivität bei demselben direkt zu Anfang des Recruiting-Prozesses gesteigert werden kann und welche Implikationen damit abgeleitet werden können

#### Einstiegsliteratur

---

- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., Jones, D. A. 2005. Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analytic Review of the Correlates of Recruiting Outcomes. ***Journal of Applied Psychology***, 90, S.928-944.
- Rizzo, J. R., House, R. J., Lirtzman, S. I. 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. ***Administrative Science Quarterly***, 15, S. 150-163.
- Walker, H. J. et al. 2013. Is this how I will be treated? Reducing uncertainty through recruitment interactions, ***Acadamey of Management Journal***, 56, S. 1325-1347.

# Infos | Themen

## Überblick zu allen Themen

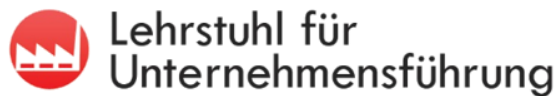
#	Themenschwerpunkt	Thema	Betreuer
1	<i>Strategisches Personalmanagement</i>	Der Einfluss von Open-Space-Büros auf die Arbeitszufriedenheit und das Commitment der Mitarbeiter: Die moderierende Rolle der Persönlichkeit	<b>Loberg</b>
2	<i>Strategisches Personalmanagement</i>	Die Rolle des Entlohnungssystems für die Arbeitgeberattraktivität	<b>Loberg</b>
3	<i>Digital Health</i>	Die Rolle von Incentives bei der Adaption digitaler Gesundheitsplattformen	<b>Gabel</b>
4	<i>Digital Health</i>	Risiko der Datenfreigabe als Teilnahmebarriere bei digitalen Gesundheitslösungen	<b>Gabel</b>
5	<i>Sharing Economy</i>	Motivation zur Teilnahme an Online-Plattformen	<b>Clemens</b>
6	<i>Sharing Economy</i>	Vertrauensbildende Maßnahmen in zweiseitigen Märkten	<b>Clemens</b>
7	<i>Organizational Behavior</i>	Fit-Wahrnehmungen: Eine Analyse der Auswirkungen auf das Arbeitsengagement und der Rolle der Motivation	<b>van der Berg</b>
8	<i>HRM</i>	Rollen-Klarheit in der Early-Stage Recruiting Phase	<b>van der Berg</b>

- 
- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>1.</b> Einleitung               | Learnweb   Team                           |
| <b>2.</b> Allgemeine Informationen | Zeitstrahl   Prüfungen   Übungen   Ablauf |
| <b>3.</b> Themen                   | Betreuer   Themenschwerpunkte   Überblick |
| <b>4.</b> Q&A                      |   |

# Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit

-

# Wir freuen uns sehr auf Eure Teilnahme an unserem Seminar!



<https://www.wiwi.uni-muenster.de/uf/de>



<https://www.map-muenster.de/>