

BAMM Research Seminar



05.05.2017 - 06.05.2017
JUR498, Juridicum, Münster

Teilnehmer

Universität Bielefeld



Prof. Dr. Christina Hoon



Inhaberin des Stiftungslehrstuhls für BWL, insbesondere Führung von Familienunternehmen, Universität Bielefeld



christina.hoon@uni-bielefeld.de

PS / RTS



Gabor Neumann



Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Stiftungslehrstuhl für BWL, insbesondere Führung von Familienunternehmen, Universität Bielefeld



gabor.neumann@uni-bielefeld.de

PS / RTS



Julia Brinkmann



Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Stiftungslehrstuhl für BWL, insbesondere Führung von Familienunternehmen, Universität Bielefeld



julia.brinkmann1@uni-bielefeld.de

RTS



Jana Bövers



Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Stiftungslehrstuhl für BWL, insbesondere Führung von Familienunternehmen, Universität Bielefeld



jana.boevers@uni-bielefeld.de

Teilnehmer

RWTH Aachen University



Prof. Torsten-Oliver Salge,
PhD



Inhaber des Lehrstuhls für Innovation,
Strategie und Organisation, RWTH Aachen
University



salge@time.rwth-aachen.de



Dr. David Antons



Habilitand am Lehrstuhl für Innovation,
Strategie und Organisation, RWTH Aachen
University



antons@time.rwth-aachen.de



Patrick Cichy

RTS



Wissenschaftlicher Mitarbeiter am
Lehrstuhl für Innovation, Strategie und
Organisation, RWTH Aachen University



cichy@time.rwth-aachen.de



Eduard Grünwald



Wissenschaftlicher Mitarbeiter am
Lehrstuhl für Innovation, Strategie und
Organisation, RWTH Aachen University



gruenwald@time.rwth-aachen.de



Julian Hannen

PS



Wissenschaftlicher Mitarbeiter am
Lehrstuhl für Innovation, Strategie und
Organisation, RWTH Aachen University



hannen@time.rwth-aachen.de



Bastian Kindermann



Wissenschaftlicher Mitarbeiter am
Lehrstuhl für Innovation, Strategie und
Organisation, RWTH Aachen University



kindermann@time.rwth-aachen.de



Matthias Rüdiger

RTS



Wissenschaftlicher Mitarbeiter am
Lehrstuhl für Innovation, Strategie und
Organisation, RWTH Aachen University



ruediger@time.rwth-aachen.de



Leona Brust

PS



Wissenschaftliche Mitarbeiterin am
Lehrstuhl für Innovation, Strategie und
Organisation, RWTH Aachen University



brust@time.rwth-aachen.de

Teilnehmer

RWTH Aachen University



Ekaterina Korneeva



Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Innovation, Strategie und Organisation, RWTH Aachen University



korneeva@time.rwth-aachen.de

Johannes Gutenberg-Universität Mainz



Prof. Dr. Erk P. Piening



Inhaber des Lehrstuhls für Organisation, Personal und Unternehmensführung, Johannes Gutenberg-Universität Mainz



epiening@uni-mainz.de



Niklas Wever

PS



Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Organisation, Personal und Unternehmensführung, Johannes Gutenberg-Universität Mainz



nwever@uni-mainz.de



Pierre N. Huneke

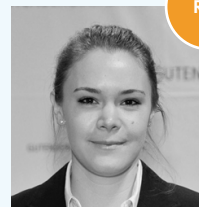
PS



Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Organisation, Personal und Unternehmensführung, Johannes Gutenberg-Universität Mainz



pierre.huneke@uni-mainz.de



Jana Wilhelm

RTS



Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Organisation, Personal und Unternehmensführung, Johannes Gutenberg-Universität Mainz



jana.wilhelm@uni-mainz.de

Teilnehmer

Westfälische Wilhelms-Universität Münster



Prof. Dr. Stephan Nüesch



Inhaber des Lehrstuhls für Unternehmensführung, WWU Münster



stephan.nueesch@wiwi.uni-muenster.de



Dr. J. Nils Foegel



Habilitand am Lehrstuhl für Unternehmensführung, WWU Münster



nils.foegel@wiwi.uni-muenster.de



Linda Loberg

PS



Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Unternehmensführung, WWU Münster



linda.loberg@wiwi.uni-muenster.de



Christopher Hudyma

PS / RTS



Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Unternehmensführung, WWU Münster



christopher.hudyma@wiwi.uni-muenster.de



Valentin Clemens

RTS



Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Unternehmensführung, WWU Münster



valentin.clemens@wiwi.uni-muenster.de



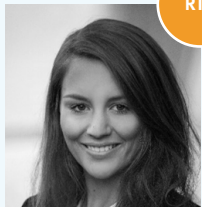
Thomas Schäper



Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Unternehmensführung, WWU Münster



thomas.schaeper@wiwi.uni-muenster.de



Greta Onken-Menke

RTS



Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Unternehmensführung, WWU Münster



greta.onken-menke@wiwi.uni-muenster.de

Paper Session 1



Christopher Hudyma

All You Need is „CEO“ – How Capabilities, Experience, and Optimism of CEOs Shape the Cash-Performance-Relationship



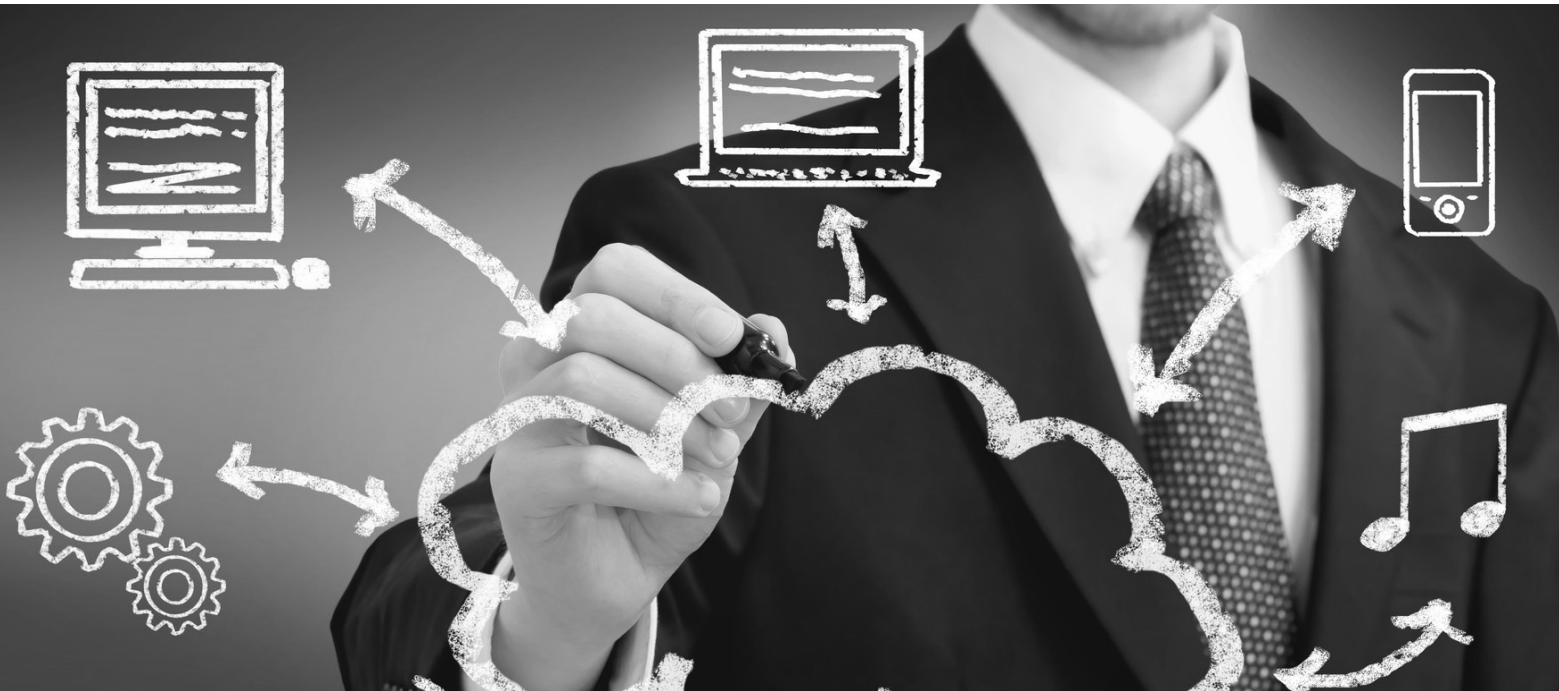
Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Unternehmensführung, WWU Münster

Zusammenfassung: Dieses Papier untersucht inwiefern CEOs das Wertschöpfungspotenzial von Beständen an liquiden Mitteln im Unternehmen beeinflussen. Basierend auf dem Resource-based View (RBV) und der Upper Echelons Theorie (UET) argumentieren wir, dass hohe Fähigkeiten und Erfahrungen des CEOs einer Unternehmung ermöglichen, mehr Wert aus vielseitigen liquiden Mitteln zu generieren. Zusätzlich erachten wir Optimismus des CEOs als Hebel um die Anhäufung von liquiden Mitteln durch Investitionen zu durchbrechen und zusätzlichen Wert zu schaffen. Unsere Ergebnisse bestätigen, dass Fähigkeiten, Erfahrungen, und Optimismus die Beziehung von liquiden Mitteln und Firmenperformance positiv moderieren. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung sowohl beobachtbarer, als auch psychologischer Charakteristika von CEOs. Wir leisten daher einen Beitrag, indem wir die moderierenden Effekte von CEO Charakteristiken hinsichtlich der Ressource-Performance-Beziehung entflechten. Ferner tragen unsere post-hoc Analysen dazu bei, den Einfluss des dem CEO gewährten Handlungsspielraums sowie seines Glücks zu klären. Insgesamt liefert das Hinzufügen der Dimension des CEOs für die Ressource-Performance-Beziehung wichtige praktische Implikationen, welche im Rahmen dieses Papiers diskutiert werden.

Profil: Christopher Hudyma ist seit März 2015 Doktorand am Lehrstuhl für Unternehmensführung. Sein Studium der Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt der Finanzwissenschaft absolvierte er an der Frankfurt School of Finance & Management und der Universität Maastricht. Im Rahmen seiner Dissertation befasst er sich mit der Bedeutung vielseitiger Ressourcen (insbes. Finanzressourcen) für den Unternehmenserfolg. Im Speziellen widmen sich die Analysen der Bedeutung von internen (Unternehmensführung; „Dynamic capabilities“) und externen (Wettbewerb; Dynamiken) Faktoren.



Paper Session 2



Leona Brust

Service-Dominant Logic 2004-2016: Eine Review und Analyse mittels Topic Modelling



Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Innovation, Strategie und Organisation, RWTH Aachen University



Zusammenfassung: Begründet durch Stephen L. Vargo and Robert F. Lusch 2004, ist die Service-Dominant (S-D) Logic eine der meist diskutierten theoretischen Sichtweisen in der Marketing- und Dienstleistungsforschung. Die S-D Logic stellt Dienstleistungen in den Mittelpunkt als Basis ökonomischen Handels. Güter dienen dabei lediglich als Transportmechanismus der Dienstleistungserbringung. Bis heute haben viele Autoren in zahlreichen Publikationen die Idee der S-D Logic aufgegriffen, weiterentwickelt und in verschiedenen Bereichen angewendet. Um diese Evolution zu verfolgen, müssen alle relevanten Dokumente identifiziert, gelesen und überprüft werden. In vielen Fällen ist dies mehr als herausfordernd. Die Forschung hat lange versucht, automatisierte Algorithmen zu entwickeln, die diese Aufgabe erleichtern. Heute kann eine strukturierte Darstellung der Themenlandschaft einer Sammlung von Textdokumenten wie die der S-D-Logic mit Methoden der algorithmischen Textanalyse, zum Beispiel mittels Topic Modelling dargestellt werden. In der Studie werden 1.441 Forschungsartikel über S-D-Logic mittels eines Topic Models analysiert. Basierend auf den Ergebnissen des Topic Models wird eine Forschungsagenda entwickelt, die sich auf die Weiterentwicklung der S-D logic zu einer kohärenten Theorie konzentriert.

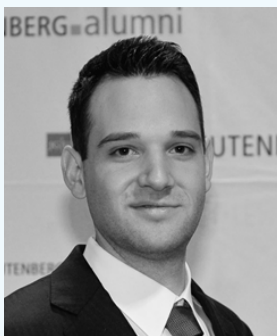
Profil: Leona Brust ist seit August 2016 Doktorandin am Lehrstuhl für Innovation, Strategie und Organisation (ISO). Ihr Studium der Betriebswirtschaftslehre absolvierte sie an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen, der École Supérieure de Commerce Rennes School of Business und der University of Melbourne. Von 2012 bis 2016 war sie gewähltes Mitglied der Fachschaft Wirtschaftswissenschaften der RWTH Aachen. In ihrer Dissertation beschäftigt sie sich mit der Anwendung von Text-Mining-Techniken zur automatischen Untersuchung großer Textkollektionen.

Paper Session 3



Pierre N. Huneke

Reputation von Unternehmen



Wissenschaftlicher Mitarbeiter
am Lehrstuhl für Organisation,
Personal und Unternehmens-
führung, Johannes Gutenberg-
Universität Mainz



Zusammenfassung: Medien (Print- und Onlinemedien, Fernsehen und Rundfunk) beeinflussen maßgeblich die öffentliche Wahrnehmung und Reputation von Organisationen. Darüber hinaus bleibt die ebenfalls relevante Frage, wie sich Medienberichterstattung auf das Verhalten der Organisation und der Organisationsmitglieder selbst auswirkt, in der Literatur allerdings weitgehend unberücksichtigt. Zweifelsohne kann die Medienberichterstattung sowohl positiv konnotiert (z.B. in Form von Medienlob des CEO beschrieben), als auch negativ konnotiert (z.B. aufgrund von Unternehmensskandalen ausgelöst) sein und ein Handeln auf Organisationsebene auslösen. Jedoch zeigt sich ein heterogenes Forschungsfeld, welches im Rahmen eines Literaturübersichtsartikels erschlossen wird. Über eine systematische Literaturrecherche (im Zeitraum von 1990-2016) mit Web of Science wurden 50 empirische Studien identifiziert, anhand derer die Auswirkungen der Medien auf das organisationale Verhalten und den damit einhergehenden Erfolg konzeptionell analysiert werden. Der Literaturübersichtsartikel soll Implikationen für künftige Forschungsvorhaben liefern und als konzeptioneller Bezugsrahmen für empirische Studien dienen.

Profil: Pierre N. Huneke ist Doktorand am Lehrstuhl für Organisation, Personal und Unternehmensführung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Sein Bachelorstudium der Volkswirtschaftslehre absolvierte er an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und sein Masterstudium in Management an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Praxiserfahrung sammelte er u.a. bei einem großen deutschen Luftverkehrsunternehmen. In seiner Dissertation beschäftigt er sich mit der Wirkung von Medienberichterstattung auf das Verhalten und den Erfolg von Organisationen bzw. Organisationsmitglieder.

Paper Session 4



Gabor Neumann

Ghost Stories



Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Stiftungslehrstuhl für BWL, insbesondere Führung von Familienunternehmen, Universität Bielefeld



Zusammenfassung: Das Paper „Ghost Stories“ beleuchtet in einer retrohistorischen Perspektive die Geschichten des Gründers eines mittelgroßen Familienunternehmens aus dem produzierenden Gewerbe. Auch nach dem Tod des Gründers werden seine Geschichten weiter von Familie (Gesellschaftern) und Entscheidern erzählt, um sie als Rechtfertigung von wichtigen strategischen Entscheidungen zu nutzen. Das Paper geht den Fragen nach: Wann werden die Geschichten erzählt? Was ist der tiefere Inhalt? Und Führen solche Entscheidungen zu besseren Output? Die Theorien hinter dem Paper sind „Entrepreneurial Narratives“, „Behavioral Theory“ und „Decision Making Theory“. Die Auswertung wird qualitativ mit Hilfe einer Case Study durchgeführt.

Profil: Gabor Neumann ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Stiftungslehrstuhl für Familienunternehmen von Prof. Hoon an der Universität Bielefeld. Sein Studium der Wirtschaftswissenschaften absolvierte er an der Universität Bielefeld und der RWTH Aachen. In seiner Masterarbeit beschäftigte er sich mit der Upper Echelon Theory in Zusammenhang mit Entrepreneurial Spirit am Lehrstuhl von Prof. Brettel an der RWTH Aachen. Seine Forschung beschäftigt sich im wesentlichen mit Fragen der Family Business Governance insbesondere mit Familienstiftungen als Governance Instrument. Aktuelle Projekte sind der Familiengeist in Familienunternehmen und die Bewertung von unternehmensnahen Stiftungen als Governance Instrumente. Die Forschungsmethode ist explorativ-qualitativ.

Paper Session 5



Niklas Wever

Open Innovation – Verhaltensorientierte Perspektiven



Wissenschaftlicher Mitarbeiter
am Lehrstuhl für Organisation,
Personal und Unternehmens-
führung, Johannes Gutenberg-
Universität Mainz



Zusammenfassung: Unternehmen sehen sich im heutigen Wettbewerbsumfeld mit vielfältigen Herausforderungen wie etwa kürzeren Produktlebenszyklen und zunehmend komplexeren Innovationsprozessen konfrontiert. Die Öffnung der Innovationsprozesse über die eigenen Unternehmensgrenzen hinweg kann helfen, die eigene Innovationsfähigkeit zu erhöhen. Durch den Einfluss von Kunden können etwa Produktverbesserungen und eine niedrigere Zahl von Fehlentwicklungen erreicht werden, Lieferanten können zur Prozessoptimierung beitragen und die Kooperation mit wissenschaftlichen Einrichtungen kann Betriebsblindheit vorbeugen. Auf Basis von widersprüchlichen empirischen Ergebnissen analysiert unsere Studie die Frage, inwiefern das Human Resource Management von Unternehmen die Erfolgswahrscheinlichkeit von Open Innovation Projekten erhöhen kann. Im Fokus stehen in diesem Zusammenhang weniger strategische Erfolgsbarrieren wie z.B. der Abfluss von kritischem Wissen oder einseitige Abhängigkeiten, sondern verhaltensorientierte Barrieren. Speziell wird neben der Fähigkeit, externes Wissen als relevant zu erkennen und für den Erfolg des eigenen Unternehmens zu nutzen, auch die Motivation dazu analysiert.

Profil: Niklas Wever studierte an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster Betriebswirtschaftslehre im Bachelor und schloss dort gemeinsam mit der ICN Business School in Nancy seinen deutsch-französischen Doppelmaster mit Schwerpunkt Management im Jahr 2012 ab. Im Anschluss war er in einer Unternehmensberatung tätig, bevor er seine Promotion der ESCP in Berlin im Jahr 2014 an der Schnittstelle zwischen Human Resource Management und Innovation begann. Diese führt er seit April 2015 an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz fort.

Paper Session 6



Julia Brinkmann

Understanding Nepotism in Family Firms: Giving a Hot Button Topic a Positive Spin



Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Stiftungslehrstuhl für BWL, insbesondere Führung von Familienunternehmen, Universität Bielefeld



Zusammenfassung: In Organisationen steht Nepotismus für die Auswahl von Beschäftigten auf Basis von familiären Beziehungen. Während einige Studien der blutsbedingten Personalauswahl negative Effekte attestieren und Nepotismus als illegitime Praktik begreifen, weisen andere Studien auf die mit nepotistischer Personalauswahl verbundenen positiven Effekte hin. In diesem Forschungsprojekt greifen wir diese widersprüchlichen Studienergebnisse auf. Die Zielsetzung des Papers ist die Exploration von Nepotismus in Familienunternehmen mit Blick auf den Zugang zu Humanressourcen. Es werden Propositionen formuliert, wie sich unter dem Einsatz von Human Resource Praktiken die negativen Effekte verringern und die positiven Effekte verstärken lassen.

Profil: Julia Brinkmann ist Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Stiftungslehrstuhl für BWL, insb. Führung von Familienunternehmen, an der Universität in Bielefeld. In ihrer kumulativen Dissertation beschäftigt sie sich mit Familienunternehmen. Der Fokus liegt dabei auf Fragestellungen aus dem Human Resource Management. Ihr Studium der Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Controlling, Steuern, Personalmanagement und Organisation absolvierte sie an der Universität in Bielefeld. Während ihres universitären Studiums arbeitete sie im Beteiligungscontrolling auf Konzernebene eines Familienunternehmens und konnte ebenso Erfahrungen im Bereich Audit einer großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sammeln. Vor ihrer universitären Laufbahn schloss sie ein kooperatives Studium bei einem mittelständischen Familienunternehmen zur Betriebswirtin (VWA) ab. Nach Abschluss dieses kooperativen Studiums war sie noch ein Jahr für das Partnerunternehmen als Assistentin der Exportleitung tätig. Während dieser Zeit sammelte sie mehrmonatige Auslandserfahrungen in der Pariser Tochtergesellschaft.

Paper Session 7



Linda Loberg

Forced Distribution Rating Systeme und Teamleistung: Der moderierende Einfluss von Aufgabeninterdependenzen



Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Unternehmensführung, WWU Münster

Zusammenfassung: Bei der Leistungsbewertung von Mitarbeitern durch Vorgesetzte werden Mitarbeiter oftmals in Leistungskategorien eingeordnet (z.B. Hochleister, Durchschnittleister, Geringleister). Etwa 30 Prozent der Fortune 500 Companies verwenden hierzu Forced Distribution Rating Systeme (FDRS). Diese schreiben vor, wie viel Prozent der Mitarbeiter den jeweiligen Kategorien zugeordnet werden müssen. Die Auswirkungen von FDRS werden sowohl in der Praxis als auch in der Forschung kontrovers diskutiert. Die vorliegende Studie untersucht mittels eines experimentellen Vorgehens den Einfluss eines FDRS im Vergleich zu einem „freien“ Bewertungssystem auf die Teamleistung. Durch die Betrachtung der Aufgabeninterdependenz als Moderator wird die bisherige Forschung um eine wichtige Dimension erweitert. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Art des Bewertungssystems bei unabhängig arbeitenden Mitarbeitern keinen großen Einfluss hat. Bei eng zusammenarbeitenden Teams lässt sich hingegen ein negativer Einfluss des FDRS auf die Teamleistung erkennen.

Profil: Linda Loberg ist seit August 2016 Doktorandin am Lehrstuhl für Unternehmensführung. Zuvor studierte sie an der Universität Osnabrück und der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster Psychologie mit den Schwerpunkten Personal und Wirtschaft. Der Fokus ihrer Promotion liegt auf Leistungsbewertungssystemen in Unternehmen und dem Einsatz experimenteller Methoden.



Paper Session 8



Julian Hannen

Sozial-kognitive Verzerrungen im intraorganisationalen Wissenstransfer



Wissenschaftlicher Mitarbeiter
am Lehrstuhl für Innovation,
Strategie und Organisation,
RWTH Aachen University



Zusammenfassung: Ein reibungsloser Wissenstransfer in Unternehmen und im Kontakt mit externen Partnern ist, insbesondere in wissensintensiven Industrien (z.B. im Hochtechnologiebereich oder im Gesundheitswesen) die Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit. Der erhöhten Komplexität dieser Industrien wird häufig mit hochspezialisierten (Fach-)Abteilungen begegnet. Die Integration dieser Fachabteilungen stellt sich jedoch oftmals als problembehaftet dar. Erhöhter Koordinationsaufwand, Schnittstellenverluste und insbesondere sozial-kognitive Phänomene behindern den Wissensaustausch. Hierzu wurden der Einfluss sozialer Identität und Kategorisierung auf den Wissensaustausch innerhalb von heterogenen Teams untersucht. Wahrgenommene Unterschiede zwischen den Teammitgliedern oder unterschiedliche Identitäten innerhalb eines Teams können hierbei Verzerrungen erzeugen, die sich negativ auf Wissensaustausch und Teamleistung auswirken. Die kognitiven Prozesse hinter diesen Verzerrungen sind jedoch weitestgehend unerforscht. So ist unklar welche Auslöser tatsächlich zu Verzerrungen führen, da Unterschiede isoliert nicht notwendigerweise konsequenzbehaftet sind. Ein mixed-methods Ansatz auf abteilungsübergreifender Ebene greift diese Fragen auf und identifiziert soziale Einstellungen als Schlüsselmechanismus zur Erklärung der Phänomene.

Profil: Julian Hannen ist seit September 2013 Doktorand am Lehrstuhl für Innovation, Strategie und Organisation (ISO). Sein Studium der Psychologie mit Schwerpunkt in Arbeits- und Organisationspsychologie absolvierte er an der Universität Maastricht. In seiner Dissertation beschäftigt er sich mit dem Austausch von Wissen über fachliche, funktionale und organisationale Grenzen hinaus. Sein Forschungsfokus liegt insbesondere auf psychologischen Faktoren die den Wissensaustausch beeinflussen. Von Februar bis April 2015 war er Gast an der IAE Business School, Austral in Buenos Aires.

BAMM Research Seminar

Lehrstuhl für Unternehmensführung

Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Centrum für Management

Prof. Dr. Stephan Nüesch

Georgskommende 26

48143 Münster

Tel.: +49 251 83-2 94 11

Fax: +49 251 83-2 94 10

uf@wiwi.uni-muenster.de