



Sommersemester 2018

Bachelor-Seminar „Leaders & Teams“ in Kooperation mit itdesign

Veranstalter:

Prof. Dr. Philip Yang

Inhaber der Juniorprofessur für Strategie und Organisation
Abteilung Personal & Organisation
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
Eberhard Karls Universität Tübingen

Themen

Eine **Liste mit der Basisliteratur** zu den einzelnen Themen finden Sie am Ende des Dokumentes. Die angegebene Literatur dient zur Einarbeitung in Ihr jeweiliges Thema. Darüber hinaus wird erwartet, dass Sie, **ausgehend von zwei frei gewählten Literaturquellen**, zusätzlich relevante Literatur für die Ausarbeitung Ihrer Hausarbeit verwenden.

1) Repeated Interactions
2) Unethical Behavior
3) Pressure
4) Employee Mobility
5) Emerging Leadership
6) Status & Leaders

Bewerbung

Die **Bewerbung** für einen Seminarplatz ist bis **Dienstag, den 10. April 2018, 24:00 Uhr**, möglich. Es werden 12 Seminarplätze angeboten.

Bitte schicken Sie das Bewerbungsformular und Ihren Kontoauszug über erbrachte Studien- und Prüfungsleistungen in PDF per Email an elda.spirollari@student.uni-tuebingen.de und werfen Sie zusätzlich die ausgedruckten Unterlagen in den Briefkasten vor dem Haus (Nauklerstraße 47) ein. Das **Bewerbungsformular** finden Sie auf der Homepage. Auf dem Bewerbungsformular können Sie Ihre Präferenzen für die von Ihnen für eine Bearbeitung bevorzugten Themen vermerken.

Platzvergabe

Bereits am **Donnerstag, den 12. April 2018** wird allen Teilnehmern die Teilnehmerliste für das Bachelor-Seminar und die Warteliste per Email geschickt.

Die Studierenden, denen ein Seminarplatz zugewiesen wurde, sind verpflichtet, diesen im

Rahmen der **Vorbesprechung am 16. April 2018** anzutreten. Ansonsten erlischt die Betreuungszusage ersatzlos und es wird ein(e) Bewerber(in) der Warteliste nachrücken.

Formales

Leistung (12 ECTS)

1. Teilleistung (2/3): Hausarbeit (ca. 20 Seiten)
2. Teilleistung (1/3): Vortrag (12+3 Minuten), Poster

Was von Ihnen erwartet wird

Ihre Hauptaufgabe in diesem Seminar besteht in der selbständigen Auswahl und Bearbeitung einer Forschungsfrage aus dem Ihnen zugewiesenen Themenbereich im Rahmen einer **schriftlichen Hausarbeit (in englischer Sprache)**. Die genaue Fragestellung und die Grobgliederung der Arbeit sind mit dem Betreuer im Rahmen der **Pflicht-Sprechstunde** abzusprechen.

Neben der schriftlichen Hausarbeit ist im Rahmen der zweiten Teilleistung ein **mündliches Referat (in englischer Sprache)** aus der eigenen Arbeit zu halten. Ein **Poster zu Ihrer Arbeit** bringen Sie zur Präsentation mit.

Hinweise für das Erstellen wissenschaftlicher Arbeiten werden im Rahmen der **Pflicht-Vorbesprechung** sowie auf der **Homepage** zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit neben der **Pflicht-Sprechstunde** offene Fragen in einer **zusätzlichen Sprechstunde** nach Terminabsprache mit den studentischen Betreuern zu besprechen.

Organisatorischer Ablauf

Die folgende Tabelle enthält – zur Vereinfachung Ihrer Terminplanung - die Termine des Bachelor-Seminars.

Die Teilnahme an allen Veranstaltungen ist verpflichtend. Prüfen Sie daher unbedingt vor einer eventuellen Bewerbung, ob Sie tatsächlich an allen Terminen anwesend sein können.

Datum	Inhalt	Zeit	Ort
16.04.2018	Pflicht-Vorbesprechung	10:00 s.t.-12:00	Mohlstraße E09
Nach Absprache	Pflicht-Sprechstunde	Termin-Vergabe im Rahmen der Vorbesprechung am 16.04.2018	am Lehrstuhl, Nauklerstr. 47
Nach Absprache	Zusätzliche Sprechstunde		am Lehrstuhl, Nauklerstr. 47
Bis 25.06.2018, 24:00 Uhr	Abgabe der Hausarbeiten (2-fach)		Briefkasten, Nauklerstr. 47
06.07.2018	Abschlusspräsentation/inkl. Roof Top BBQ.	Ab 13 Uhr	itdesign

Themenbereiche – Basisliteratur

Für Ihre Arbeit wählen Sie **zwei Literaturquellen** aus, die hauptsächlich diskutiert werden. Diese können aus der Basisliteratur gewählt werden. Selbstgewählte Artikel sind möglich, sollten jedoch **mit dem jeweiligen Betreuer abgesprochen** werden.

1. Repeated interactions

Berman, S. L., Down, J., & Hill, C. W. L. (2002), Tacit knowledge as a source of competitive advantage in the national basketball association. *Academy of Management Journal* 45(1), 13–31.

Fonti, F., & Maoret, M. (2016), The direct and indirect effects of care and peripheral social capital on organizational performance. *Strategic Management Journal* 37, 1765-1786.

Shamsie, J., & Mannor, M. J. (2013), Looking inside the dream team: Probing into the contributions of tacit knowledge as an organizational resource. *Organization Science* 24(2), 513-529.

Argote, L., & Miron-Spektor, E. (2011), Organizational learning: From experience to knowledge. *Organization Science* 22(5), 1123-1137.

Rico, R., Sanchez-Manzanares, M., Gil, F., & Gibson, C. (2008), Team implicit coordination processes: A team knowledge-based approach. *The Academy of Management Review* 33(1), 163-184.

Vashdi, D. R., Bamberger, P. A., & Erez, M. (2013), Can surgical teams ever learn? The role of coordination, complexity, and transitivity in action team learning. *Academy of Management Journal* 54(4), 945-971.

Luciano, M. M., Bartels, A. L., D'Innocenzo, L., Maynard, M. T., & Mathieu, J. E. (2018), Shared team experiences and team effectiveness: Unpacking the contingent effects of entrained rhythms and task characteristics. *Academy of Management Journal* 61(1), in press.

2. Unethical Behavior

Stuart, H. C., Moore, C. (2017), Shady characters: The implications of illicit organizational roles for resilient team performance. *Academy of Management Journal* 60(5), 1963-1985.

Thau, S., Mitchell, M. S., Pitulla, M. M., Pitesa, M., & Derfler-Rozin, R. (2015), Unethical for the sake of the group: Risk of social exclusion and pro-group unethical behavior. *Journal of Applied Psychology* 100(1), 98-113.

Kilduff, G. J., Galinsky, A. D., Galla, E., & Reade, J. J. (2016), Whatever it takes: Rivalry and unethical behavior. *Academy of Management Journal* 59(5), 1508-1534.

Sharma, P. N. (2017), Moving Beyond the employee: The Role of the organizational context in leader workplace aggression. *The Leadership Quarterly* 29, 203-217.

Anand, S., Vidyarthi, P., & Rolnicki, S. (2017), Leader-member exchange and organizational citizenship behaviors: Contextual effects of Leader power distance and group task interdependence. *The Leadership Quarterly*, in press.

Van Gils, S., Van Quaquebeke, N., Van Knippenberg, D., Van Dijke, M., & DeCremer, D. (2015), Ethical leadership and follower organizational deviance: The moderating role of follower moral attentiveness. *The Leadership Quarterly* 26(2), 190-203.

Henle, Ch. A., Gross, M. A. (2014), What have I done to deserve this? Effects of employee personality and emotion on abusive supervision. *Journal of Business Ethics* 122(3), 461-474.

3. Pressure

Dohmen, T. J. (2008), Do professionals choke under pressure? *Journal of Economic Behavior & Organization* 65(3-4), 636-653.

Rico, R., Sanchez-Manzanares, M., Gil, F., & Gibson, C. (2008), Team implicit coordination processes: A team knowledge-based approach. *The Academy of Management Review* 33(1), 163-184.

Gardner, H. K. (2012), Performance pressure as a double-edge sword: Enhancing team motivation while undermining the use of team knowledge. *Administrative Science Quarterly* 57(1), 1-46.

Maruping, L. M., Venkatesh, V., Thatcher, Sh. M. B., & Patel, C. P. (2015), Folding under pressure or rising to the occasion? Perceived time pressure and the moderating role of team temporal leadership. *Academy of Management Journal* 58(5), 1313-1333.

Kocher, M. G., Lenz, M. V., & Sutter, M. (2012), Psychological pressure in competitive environments: New evidence from randomized natural experiments. *Management Science* 58(8), 1585-1591.

4. Employee mobility

Chen, G. (2005), Newcomer adaptation in teams: Multilevel antecedents and outcomes. *Academy of Management Journal* 48(1), 101-116.

Beus, J. M., Jarrett, S. M., Taylor, A. B., & Wiese, Ch. W. (2014), Adjusting to new work teams: Testing work experience as a multidimensional resource for newcomers. *Journal of Organizational Behavior* 35(4), 489-506.

Shipp, A. J., Furst-Holloway, S., Harris, T. B., & Rosen, B. (2014), Gone today but here tomorrow: Extending the unfolding model of turnover to consider Boomerang Employees. *Personnel Psychology* 67(2), 421-462.

Swider, B. W., Harris, T. B., Liu, J. T., & Gardner, R. G. (2017), Employees on the rebound: Extending the careers literature to include boomerang employment. *Journal of Applied Psychology* 102(6), 890-909.

Grohsjean, Th., Kober, P., & Zucchini, L. (2016), Coming back to Edmonton: Completing with former employers and colleagues. *Academy of Management Journal* 59(2), 394-413.

Breitsohl, H., & Rihle, S. A. (2016), The end is the beginning-the role of residual affective commitment in former interns intention to return and word-of-mouth. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25(6), 833-848.

5. Emerging Leadership

Anderson, C., Brion, S., Moore, D. A., & Kennedy, J. A. (2012), A status-enhancement account of overconfidence. *Journal of Personality and Social Psychology* 103(4), 718-735.

Willems, R. (2009), Groups reward individual sacrifice: The status solution to the collective action Problem. *American Sociological Review* 74(1), 23-43.

Anderson, C., & Kennedy, J. A. (2015), Micropolitis: A new model of status hierarchies in teams. in Margaret A. Neale, Elizabeth A. Mannix (Eds.), *Looking back, moving forward: A review of group and team-based research*: 49-80.

Cheng, J. T., Tracy, J. L., Foulsham, T., Kingstone, A., & Heinrich, J. (2013), Two ways to the top: Evidence that dominance and prestige are distinct yet viable avenues to social rank and influence. *Journal of Personality and Social Psychology* 104(1), 103-125.

Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K. W., DeMarree, K. G. (2008), Leader emergence: The case of the narcissistic leader. *Personality and Social Psychology Bulletin* 34(12), 1663-1676.

Grijalva, E., Harms, P. D., Newman, D.A., Gaddis, B. H., & Fraley, R. Ch. (2015), Narcissism and leadership: A meta-analytic review of linear and nonlinear relationships. *Personnel Psychology* 68(1), 1-47.

6. Status & Leaders

Mumford, M. D., Todd, E. M., Higgs, C., & McIntosh, T. (2017), Cognitive skills and leadership performance: The nine critical skills. *The Leadership Quarterly* 28(1), 24-39.

Arolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005), Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly* 16(3), 315-338.

Anderson, H. J., Baur, J. E., Griffith, J. A., & Buckley, M. R. (2017), What works for you may not work for (Gen) Me: Limitations of present leadership theories for the new generation. *The Leadership Quarterly* 28(1), 245-260.

Schyns, B., & Schilling, J. (2013), How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly* 24(1), 138-158.

Harms, P. D., Crede, M., Tynan, M., Lean, M., & Jeung, W. (2017), Leadership and stress: A meta-analysis review. *The Leadership Quarterly* 28(1), 178-194.

Lyons, J. B., & Schneider, T. R. (2009), The effects of leadership style on stress outcomes. *The Leadership Quarterly* 20(5), 737-748.

Chiu, Ch-Y., Balkundi, P., Weinberg, F. J. (2017), When managers become leaders: The role of manager network centralities, social power and followers' perception of leadership. *The Leadership Quarterly* 28(2), 334-348.

Trichas, S., Schyns, B., Lord, R., & Hall, R. (2017), "Facing" leaders: Facial expression and leadership perception. *The Leadership Quarterly* 28(2), 317-333.

Epitropaki, Q., Kark, R., Mainemelis, Ch., & Lord, R. G. (2017), Leadership and followership identity processes: A multilevel review. *The Leadership Quarterly* 28(1), 104-129.

Bernerth, J. B., & Hirschfeld, R. R. (2016), The subjective well-being of group leaders as explained by the quality of leader-member exchange. *The Leadership Quarterly* 27(4), 697-710.