



## Sommersemester 2019

### 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 Literaturquellen**, zusätzlich relevante Literatur für die Ausarbeitung Ihrer Hausarbeit verwenden.

1) <b>Team familiarity and mobility across teams</b>
2) <b>Unethical Behavior</b>
3) <b>Pressure</b>
4) <b>Leader Rhetoric and Team Communication</b>
5) <b>Emerging Leadership &amp; Status &amp; Leaders</b>
6) <b>Female Board Representation and Firm Performance/Risk</b>

#### Bewerbung

Die **Bewerbung** für einen Seminarplatz ist bis **Dienstag, den 9. April 2019, 24.00 Uhr**, möglich. Es werden 12 Seminarplätze angeboten. Das Seminar kann sowohl nach alter Regelung (7,5 ECTS) als auch nach neuer Regelung (12 ECTS) belegt werden.

Bitte schicken Sie das Bewerbungsformular und Ihren Kontoauszug über erbrachte Studien- und Prüfungsleistungen in PDF per Email an [sarah.diederich@student.uni-tuebingen.de](mailto:sarah.diederich@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 11. April 2019** 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 17. April 2019** 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 ersten Teilleistung ein **mündliches Referat (in englischer Sprache)** aus der eigenen Arbeit zu halten. Ein **Poster zu ihrer Arbeit** bringen Sie zur Präsentation mit.

Wenn Sie nach neuer Regelung schreiben, geben Sie zusätzlich ein schriftliches Korreferat zu einem Ihnen zugewiesenen Vortrag eines Kommilitonen ab. **Hinweise für das Erstellen wissenschaftlicher Arbeiten** und zum Korreferat werden in der **Pflicht-Vorbesprechung** und 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
17.4.2019	Pflicht-Vorbesprechung	10.15-13.45 Uhr	Gebhard-Müller-Saal
Nach Absprache	Pflicht-Sprechstunde	Termin-Vergabe im Rahmen der Vorbesprechung am 17.04.2019	am Lehrstuhl, Nauklerstr. 47
Nach Absprache	Zusätzliche Sprechstunde		am Lehrstuhl, Nauklerstr. 47
Bis 24.06.2019, 24.00 Uhr	Abgabe der Hausarbeiten neue Regelung (2-fach)		Briefkasten, Nauklerstr. 47
18.7.2019		15 Uhr	itdesign

## **Themenbereiche – Basisliteratur**

### **1. Team familiarity & Mobility across teams**

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

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*

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

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

### **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

Umphress, E. E., & Bingham, J. B. 2011. When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22: 621–640.

Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. 2010. Unethical behavior in the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95: 769–80.

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*

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, 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

Gino, F., & Pierce, L. 2009. Dishonesty in the name of equity. *Psychological Science*, 20: 1153–1160.

Gino, F., & Pierce, L. 2010. Robin hood under the hood: Wealth-based discrimination in illicit customer help. *Organization Science*, 21: 1176–1194.

### **3. Pressure**

Dohmen, Th. J. (2008), Do professionals choke under pressure? *Journal of Economic Behavior & Organization* 65, 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

Mitchell, M. S., Baer, M. D., Ambrose, M. L., Folger, R., & Palmer, N. F. 2018. Cheating under pressure: A self-protective model of workplace cheating behavior. *Journal of Applied Psychology*, 103: 54–73.

Apestequia, J., & Palacios-Huerta, I. 2010. Psychological Pressure in Competitive Environments: Evidence from a Randomized Natural Experiment. *American Economic Review*, 100: 2548-2553.

Chen, M., Chen, C. C., & Sheldon, O. J. 2016. Relaxing Moral Reasoning to Win: How Organizational Identification Relates to Unethical Pro-Organizational Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 7(11): 1–30.

#### **4. Leader Rhetoric and Team Communication**

Baur, J. E., Ellen, B. P., Buckley, M. R., Ferris, G. R., Allison, T. H., McKenny, A. F., & Short, J. C. (2016), More Than One Way to Articulate a Vision: A Configurations Approach to Leader Charismatic Rhetoric and Influence. *The Leadership Quarterly* 27, 156-171

Berson, Y., Halevy, N., Shamir, B., & Erez, M. (2015). Leading from Different Psychological Distances: A Construal-Level Perspective on Vision Communication, Goal Setting, and Follower Motivation. *The Leadership Quarterly* 26, 143-155

Boies, K., Fiset, J., & Gill, H. (2015). Communication and Trust Are Key: Unlocking the Relationship Between Leadership and Team Performance and Creativity. *The Leadership Quarterly* 26, 1080-1094

Bonaccio, S., O'Reilly, J., O'Sullivan, S. L., & Chiochio, F. (2016). Nonverbal Behavior and Communication in the Workplace: A Review and an Agenda for Research. *Journal of Management* 42(5), 1044-1974

Carton, A. M., Murphy, C., & Clark, J. R. (2014). A (Blurry) Vision of the Future: How Leader Rhetoric About Ultimate Goals Influences Performance. *Academy of Management Journal* 57(6), 1544-1570.

Gajendran, R. S. & Joshi, A. (2012). Innovation in Globally Distributed Teams: The role of LMX, Communication Frequency, and Member Influence on Team Decisions (Research Report). *Journal of Applied Psychology* 97(6), 1252-1261

Lehmann-Willenbrock, N., Meinecke, A. L., Rowald, J., & Kauffeld, S. (2015). How Transformational Leadership Works During Team Interactions: A Behavioral Process Analysis. *The Leadership Quarterly* 26, 1017-1033

Leonardi, P. M., Neeley, T. B., & Gerber, E. M. (2012). How Managers Use Multiple Media: Discrepant Events, Power, and Timing in Redundant Communication. *Organization Science* 23(1), 98-117

Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Paoletti, J., Burke, C. S., & Salas, E. (2018). Does Team Communication Represent a One-Size-Fits-All-Approach?: A Meta-Analysis of Team

Communication and Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 144, 145-170.

Seyranian, V. (2014). Social Identity Framing Communication Strategies for Mobilizing Social Change. *The Leadership Quarterly* 25, 468-486

Stam, D., van Knippenberg, D., Wisse, B., Nederveen Pieterse, A. (2018). Motivation in Words: Promotion-Oriented Leader Communication in Times of Crisis. *Journal of Management* 44(7), 2859-2887

Ward, A., Ravlin, E. C., Klaas, B. S., Ployhart, R. E., & Buchan, N. R. (2016). When Do High-Context Communicators Speak Up? Exploring Contextual Communication Orientation and Employee Voice (Research Report). *Journal of Applied Psychology* 101(10), 1498-1511

Weiss, M., Kolbe, M. Grote, G., Spahn, D. R., & Grande, B. (2018). We Can Do It! Inclusive Leader Language Promotes Voice Behavior in Multi-Professional Teams. *The Leadership Quarterly* 29, 389-402

## **5. Emerging Leadership & Status & Leaders**

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

Willer, R. (2009), Groups Reward Individual Sacrifice: The Status Solution to the Collective Action Problem. *American Sociological Review* 74, 23-43

Anderson, C., & Kennedy, J. A. (2015), Micropolitis: A new model of Status hierarchies in teams. *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 Psychology Bulletin* 34, 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

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

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, 138-158

Harms, P. D., Crede, M., Tynan, M., Lean, M., & Jeung, W. (2017), Leadership and Stress : A Meta-Analysis review. *The Leadership Quarterly* 28 178-194

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

Trichas, S., Schyns, B., Lord, R., & Hall, R. (2017), "Facing "Leaders: Facial expression and leadership perception. *The Leadership Quarterly* 28, 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, 697-710

## **6. Female Board Representation and Firm Performance/Risk**

Adams, R. (2016). Women on boards: The superheroes of tomorrow? *The Leadership Quarterly*, 27, 371–386.

Adams, R. B., & Funk, P. (2012). Beyond the glass ceiling: Does gender matter? *Management Science*, 58, 219–235.

Adams, R. B., Hermalin, B. E., & Weisbach, M. S. (2010). The role of boards of directors in corporate governance: A conceptual framework and survey. *Journal of Economic Literature*, 48, 58–107.

Ahern, K. R., & Dittmar, A. K. (2012). The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation. *The Quarterly Journal of Economics*, 127, 137–197.

Bernile, G., Bhagwat, V., & Yonker, S. (2018). Board diversity, firm risk, and corporate policies. *Journal of Financial Economics*, 127, 588–612.

Matsa, D. A., & Miller, A. R. (2013). A female style in corporate leadership? Evidence from quotas. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5, 136–169.

Kirsch, A. (2018). The gender composition of corporate boards: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29, 346–364.

Post, C., & Byron, K. (2015). Women on Boards and Firm Financial Performance: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 58, 1546–1571.

Sila, V., Gonzalez, A., & Hagedorff, J. (2016). Women on board: Does boardroom gender diversity affect firm risk? *Journal of Corporate Finance*, 36, 26–53.