



Sommersemester 2020

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) Agile Teams
2) Agile Projects & Methods
3) Pressure
4) Unethical Behavior
5) Emerging Leadership & Status & Leaders
6) Female Board Representation and Firm Performance/Risk

Bewerbung

Die **Bewerbung** für einen Seminarplatz ist bis **Dienstag, den 21. April 2020, 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 und setzen philip.yang@uni-tuebingen.de in den CC. 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 23. April 2020** 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 27. April 2020** anzutreten. Ansonsten erlischt die Betreuungszusage ersatzlos und es wird ein(e) Bewerber(in) der Warteliste nachrücken.

Formales

Leistung (12 ECTS)

1. Teilleistung (Hauptnote): Hausarbeit (ca. 20 Seiten)
2. Teilleistung (Adjustierung der Note nach oben/unten): 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.

Hinweise für das Erstellen wissenschaftlicher Arbeiten 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
27.04.2020	Pflicht-Vorbesprechung	10.15 – 12.45	Online via Zoom
Nach Absprache	Pflicht-Sprechstunde	Termin-Vergabe im Rahmen der Vorbesprechung am 27.04.2020	Online via Zoom
Nach Absprache	Zusätzliche Sprechstunde		Online via Zoom
Bis 06.07.2020, 24.00 Uhr	Abgabe der Hausarbeiten neue Regelung (2-fach)		Briefkasten, Nauklerstr. 47
13.07.2020	Abschlusspräsentation	13.00 – 18:00	Itdesign <u>oder</u> Online via Zoom (abhängig von der aktuellen Covid-19 Situation)

Themenbereiche – Basisliteratur

1. Agile Teams

- Bjørn, P., & Ngwenyama, O. (2009). Virtual team collaboration: building shared meaning, resolving breakdowns and creating translucence. *Information Systems Journal* 19(3), 227-253.
- Ghobadi, S., & Mathiassen, L. (2016). Perceived barriers to effective knowledge sharing in agile software teams. *Information Systems Journal* 26(2), 95-125.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal* 42(1), 58-74.
- Millikin, J. P., Hom, P. W., & Manz, C. C. (2010). Self-management competencies in self-managing teams: Their impact on multi-team system productivity. *The Leadership Quarterly* 21(5), 687-702.
- Van Der Vegt, G. S., Bunderson, S., & Kuipers, B. (2010). Why turnover matters in self-managing work teams: Learning, social integration, and task flexibility. *Journal of Management* 36(5), 1168-1191.
- Zhang, Z. X., Hempel, P. S., Han, Y. L., & Tjosvold, D. (2007). Transactive memory system links work team characteristics and performance. *Journal of Applied Psychology* 92(6), 1722-1730.
- Sarker, S., & Sarker, S. (2009). Exploring agility in distributed information systems development teams: An interpretive study in an offshoring context. *Information Systems Research* 20(3), 440-461. (*auch für Agile Projects & Methods geeignet*)
- Tripp, J. F., Riemenschneider, C., & Thatcher, J. B. (2016). Job satisfaction in agile development teams: Agile development as work redesign. *Journal of the Association for Information Systems* 17(4), 267-307. (*auch für Agile Projects & Methods geeignet*)

2. Agile Projects & Methods

- Conboy, K. (2009). Agility from first principles: Reconstructing the concept of agility in information systems development. *Information systems research* 20(3), 329-354. (*auch für Agile Teams geeignet*)
- Goh, J. C. L., Pan, S. L., & Zuo, M. (2013). Developing the agile IS development practices in large-scale IT projects: The trust-mediated organizational controls and IT project team capabilities perspectives. *Journal of the Association for Information Systems* 14(12), 722-756. (*auch für Agile Teams geeignet*)
- Cooper, R., Sommer A. (2016). The Agile-Stage-Gate Hybrid Model: A Promising New Approach and a New Research Opportunity. *Journal of Product Innovation Management* 33(5), 513-526.
- Maruping, L. M., Venkatesh, V., & Agarwal, R. (2009). A control theory perspective on agile methodology use and changing user requirements. *Information Systems Research* 20(3), 377-399.
- Vidgen, R., & Wang, X. (2009). Coevolving systems and the organization of agile software development. *Information Systems Research* 20(3), 355-376.
- Ramesh, B., Mohan, K., & Cao, L. (2012). Ambidexterity in agile distributed development: an empirical investigation. *Information Systems Research* 23(2), 323-339.
- Ågerfalk, P. J., Fitzgerald, B., & Slaughter, S. A. (2009). Introduction to the special issue—flexible and distributed information systems development: state of the art and research challenges. *Information Systems Research* 20(3), 317-328.
- Cao, L., Mohan, K., Xu, P., & Ramesh, B. (2009). A framework for adapting agile development methodologies. *European Journal of Information Systems* 18(4), 332-343.
- Fitzgerald, B., Hartnett, G., & Conboy, K. (2006). Customising agile methods to software practices at Intel Shannon. *European Journal of Information Systems* 15(2), 200-213.

McAvoy, J., & Butler, T. (2009). The role of project management in ineffective decision making within Agile software development projects. *European Journal of Information Systems* 18(4), 372-383.

3. Pressure

Dohmen, T. J. (2008). Do professionals choke under pressure? *Journal of Economic Behavior & Organization* 65(3), 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(1), 54-73.

Apestequia, J., & Palacios-Huerta, I. (2010). Psychological Pressure in Competitive Environments: Evidence from a Randomized Natural Experiment. *American Economic Review* 100(5), 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. 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(1), 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(3), 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(4), 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* 29(4), 489-500.

- 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.
- Gino, F., & Pierce, L. (2009). Dishonesty in the name of equity. *Psychological Science* 20(9), 1153–1160.
- Gino, F., & Pierce, L. (2010). Robin hood under the hood: Wealth-based discrimination in illicit customer help. *Organization Science* 21(6), 1176–1194.

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(1), 23-43.
- Anderson, C., & Kennedy, J. A. (2015). Micropolitics: 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(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.
- Avolio, 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.
- 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.
- 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.

6. Female Board Representation and Firm Performance/Risk

- Adams, R. (2016). Women on boards: The superheroes of tomorrow? *The Leadership Quarterly* 27(3), 371-386.

- Adams, R. B., & Funk, P. (2012). Beyond the glass ceiling: Does gender matter? *Management Science* 58(2), 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(1), 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(1), 137-197.
- Bernile, G., Bhagwat, V., & Yonker, S. (2018). Board diversity, firm risk, and corporate policies. *Journal of Financial Economics* 127(3), 588-612.
- Matsa, D. A., & Miller, A. R. (2013). A female style in corporate leadership? Evidence from quotas. *American Economic Journal: Applied Economics* 5(3), 136-169.
- Kirsch, A. (2018). The gender composition of corporate boards: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly* 29(2), 346-364.
- Post, C., & Byron, K. (2015). Women on Boards and Firm Financial Performance: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal* 58(5), 1546-1571.
- Sila, V., Gonzalez, A., & Hagendorff, J. (2016). Women on board: Does boardroom gender diversity affect firm risk? *Journal of Corporate Finance* 36, 26-53.