



Sommersemester 2017

Bachelor-Seminar „Organizational Behavior“

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 einer Literaturquelle**, zusätzlich relevante Literatur für die Ausarbeitung Ihrer Hausarbeit verwenden.

1) Personality Evaluations
2) Innovative Behavior
3) Creative Deviance
4) Tacit Knowledge
5) Pressure
6) Social Identity
7) Entrepreneurship
8) Emotions
9) Subjectivity in Performance Evaluations
10) Employee Mobility
11) Supervision
12) Compensation Wage
13) Sport

Bewerbung

Die **Bewerbung** für einen Seminarplatz ist bis **Dienstag, den 18. April 2017, 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 **philip.yang@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. Bei der Bewerbung ist verbindlich anzugeben, ob Sie nach alter oder nach neuer Regelung teilnehmen möchten.

Platzvergabe

Bereits am **Donnerstag, den 20. April 2017** 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 26. April 2017** anzutreten. Ansonsten erlischt die Betreuungszusage ersatzlos und es wird ein(e) Bewerber(in) der Warteliste nachrücken.

Formales

Leistung alte Regelung (7,5 ECTS)

1. Teilleistung (2/3): Hausarbeit (ca. 15 Seiten)
2. Teilleistung (1/3): Vortrag

Leistung neue Regelung (12 ECTS)

1. Teilleistung (2/3): Hausarbeit (ca. 20 Seiten)
2. Teilleistung (1/3): Vortrag, schriftliches Korreferat (3 Seiten)

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.

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 Frau Spirollari, Frau Pilz oder Herrn Uhlemann zu klären.

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
26.04.2017	Pflicht-Vorbesprechung	16.00 s.t.-18.00	Wird noch bekannt gegeben
Nach Absprache	Pflicht-Sprechstunde	Termin-Vergabe im Rahmen der Vorbesprechung am 26.04.2017	am Lehrstuhl, Nauklerstr. 47
Nach Absprache	Zusätzliche Sprechstunde		am Lehrstuhl, Nauklerstr. 47
Bis 7.06.2017, 24.00 Uhr	Abgabe der Hausarbeiten alte Regelung (2-fach)		Briefkasten, Nauklerstr. 47
Bis 5.07.2017, 24.00 Uhr	Abgabe der Hausarbeiten neue Regelung (2-fach)		Briefkasten, Nauklerstr. 47
15.07.2017	Abschlusspräsentation		Gebhard-Müller-Saal Nauklerstr. 47

Themenbereiche – Basisliteratur

1. Personality Evaluations

Church, A. H., Fleck, C. R., Foster, G. C., Levine, R. C., Lopez, F. J., & Rotolo, C. T. (2016), Does Purpose Matter? The Stability of Personality Assessments in Organization Development and Talent Management Applications Over Time. *The Journal of Applied Behavioral Science* 52(4), 450-481.

Park, G., Schwartz, H. A., Eichstaedt, J. C., Kern, M. L., Kosinski, M., Stillwell, D. J., Unger, L. H., & Seligman, M. E. (2015), Automatic personality assessment through social media language. *Journal of Personality and Social Psychology* 108(6), 934-952.

Miller J, Verbos A, & Goswami A. (2014), Employee social cognition and performance evaluation process reactions. *Personnel Review* 43(4), 515-535.

2. Innovative Behavior

Giebels, E., de Reuver, R. S., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016), The Critical Roles of Task Conflict and Job Autonomy in the Relationship Between Proactive Personalities and Innovative Employee Behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science* 52(3), 320-341.

Shin, S. J., Yuan, F., & Zhou, J. (2017), When perceived innovation job requirement increases employee innovative behavior: A sensemaking perspective. *Journal of Organizational Behavior* 38(1), 68-86.

Hurmelinna-Laukkanen, P., Atta-Owusu, K., & Oikarinen, E. L. (2016), You Are Joking, Right?—Connecting Humour Types To Innovative Behaviour And Innovation Output. *International Journal of Innovation Management* 20(08), 1-22.

3. Creative Deviance:

Globocnik, D., & Salomo, S (2015), "Do formal management practices impact the emergence of bootlegging behavior?." *Journal of Product Innovation Management* 32(4), 505-521.

Criscuolo, P., Salter, A., & Ter Wal, A. L. (2013), Going underground: Bootlegging and individual innovative performance. *Organization Science* 25(5), 1287-1305.

Lin, B., Mainemelis, C., & Kark, R. (2016), Leaders' responses to creative deviance: Differential effects on subsequent creative deviance and creative performance. *The Leadership Quarterly* 27(4), 537-556.

Mainemelis, C. (2010), Stealing fire: Creative deviance in the evolution of new ideas. *Academy of Management Review* 35(4), 558-578.

4. Tacit Knowledge

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.

Erden, Z., von Krogh, G., & Nonaka, I. (2008) The quality of group tacit knowledge. *The Journal of Strategic Information Systems* 17(1), 4-18.

Nonaka, I., & von Krogh, G. (2009), Perspective—Tacit Knowledge and Knowledge Conversion: Controversy and Advancement in Organizational Knowledge Creation Theory. *Organization Science* 20(3), 635-652.

Hegde, D. (2014), Tacit knowledge and the structure of license contracts: evidence from the biomedical industry. *Journal of Economics & Management Strategy* 23(3), 568-600.

5. Pressure

Maruping, L. M., Venkatesh, V., Thatcher, S. M., & Patel, P. C. (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.

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

Cannon, M. D., & Edmondson, A. C. (2001), Confronting failure: Antecedents and consequences of shared beliefs about failure in organizational work groups. *Journal of Organizational Behavior* 22(2), 161-177.

6. Social Identity

Ellemers, N., Gilder, D. de, & Haslam, S. A. (2004), Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review* 29(3), 459-478.

Cannella, A. A., Jones, C. D., & Withers, M. C. (2015), Family-versus lone-founder-controlled public corporations: Social identity theory and boards of directors. *Academy of Management Journal* 58(2), 436-459.

Kromidha, E., & Robson, P. (2016), Social identity and signalling success factors in online crowdfunding. *Entrepreneurship & Regional Development* 28(9-10), 605-629.

7. Entrepreneurship

Kyrö, P. (2015), The conceptual contribution of education to research on entrepreneurship education, *Entrepreneurship & Regional Development* 27(9-10), 599-618.

Patzelt, H., Williams, T. A., & Shepherd, D. A. (2014), Overcoming the Walls that Constrain Us: The Role of Entrepreneurship Education Programs in Prison, *Academy of Management Learning & Education* 13(4), 587-620.

Rauch, A., & Hulsink, W. (2015), Putting Entrepreneurship Education Where the Intention to Act Lies: An Investigation Into the Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Behavior, *Academy of Management Learning & Education* 14(2), 187-204.

8. Emotions

Wichary, S., Mata, R., & Rieskamp, J. (2015). Probabilistic inferences under emotional stress: how arousal affects decision processes. *Journal of Behavioral Decision Making* 29(5), 525-538.

Greenidge, D., & Coyne, I. (2014), Job stressors and voluntary work behaviours: mediating effect of emotion and moderating roles of personality and emotional intelligence. *Human Resource Management Journal* 24(4), 479-495.

Døjbak Håkonsson, D., Eskildsen, J. K., Argote, L., Mønster, D., Burton, R. M., & Obel, B. (2015), Exploration versus exploitation: emotions and performance as antecedents and consequences of team decisions. *Strategic Management Journal* 37(6), 985-1001.

George, J. M., & Dane, E. (2016), Affect, emotion, and decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 136, 47-55.

9. Subjective Evaluations

Angelovski, A., Brandts, J., & Sola, C. (2016), Hiring and escalation bias in subjective performance evaluations: A laboratory experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization* 121, 114-129.

Spence, J. R., & Keeping, L. M. (2010), The impact of non-performance information on ratings of job performance: A policy-capturing approach, *Journal of Organizational Behavior* 31(4), 587-60.

Mero, N. P., Motowidlo, S. J., & Anna, A. L. (2003), Effects of accountability on rating behavior and rater accuracy. *Journal of Applied Social Psychology* 33(12), 2493-2514.

Bol, J. C. (2011), The determinants and performance effects of managers' performance evaluation biases. *The Accounting Review* 86(5), 1549-1575.

10. Employee Mobility

Marino, M., Parrotta, P., & Pozzoli, D. (2016), Educational diversity and knowledge transfers via inter-firm labor mobility. *Journal of Economic Behavior & Organization* 123, 168-183.

Ganco, M. (2013), Cutting the Gordian knot: The effect of knowledge complexity on employee mobility and entrepreneurship. *Strategic Management Journal* 34(6), 666-686.

Somaya, D., Williamson, I. O., & Lorinkova, N. (2008), Gone but not lost: The different performance impacts of employee mobility between cooperators versus competitors. *Academy of Management Journal* 51(5), 936-953.

11. Supervision

Campbell, D. (2008), Nonfinancial Performance Measures and Promotion-Based Incentives, *Journal of Accounting Research* 46(2), 297-332.

Rockoff, J. E., & Speroni, C. (2010), Subjective and Objective Evaluations of Teacher Effectiveness, *The American Economic Review* 100(2), 261-266.

Aaronson, D., Barrow, L., & Sander, W. (2007), Teachers and student achievement in the Chicago public high schools, *Journal of Labor Economics* 25(1), 95-135.

12. Compensation Wage

Santos-Pinto, L. (2012), Labor Market Signaling and Self-Confidence: Wage Compression and Self-Confidence: Wage Compression and the Gender Pay Gap, *Journal of Labor Economics* 30(4), 873-914.

Barnes, C. M., Reb, J., & Ang, D. (2012), More Than Just the Mean: Moving to a Dynamic View of Performance-Based Compensation, *Journal of Applied Psychology* 97(3), 711-718.

Cadsby, C. B., Song, F., & Tapon, F. (2007), Sorting and Incentive Effects of Pay for Performance: An Experimental Investigation, *The Academy of Management Journal* 50(2), 387-405.

13. Sport

Ertug, G., & Castellucci, F. (2013), Getting what you need: How reputation and status affect team performance, hiring, and salaries in the NBA, *Academy of Management Journal* 56(2), 407-431.

Coates, D., & Humphreys, B. R. (2011), The effect of professional sports on the earnings of individuals: evidence from microeconomic data, *Applied Economics* 43(29), 4449-4459.

Hendricks, W., DeBrock, L., & Koenker, R. (2003). Uncertainty, hiring, and subsequent performance: The NFL draft, *Journal of Labor Economics* 21(4), 857-886.