



**Bachelorseminar
„Mitarbeiterprozesse in der Arbeitswelt“
Themenbereiche**

I. PRODUKTIVITÄT

1. Weiterbildung

Kontinuierliche Weiter- und Fortbildung ist in der heutigen Wirtschaft ein existentieller Faktor. Geschulten Mitarbeiter wird nachgesagt, dass sie motivierter und engagierter seien. Doch ist auch der Nutzen für das Unternehmen quantifizierbar? Mehrere Studien haben sich mit dieser Frage beschäftigt und untersucht, ob die Weiterbildungsmaßnahme Einfluss auf die Produktivität des Mitarbeiters und damit deren Leistung für das Unternehmen haben (vgl. DE GRIP/SAUERMAN, 2012; HANSSON, 2007). Zusätzlich untersuchen DE GRIP/SAUERMAN (2012), ob mögliche Spillover-Effekte auf Arbeitskollegen auftreten können.

De Grip, Andries; Jan Sauermann (2012): The effects of training on own and co-worker productivity: Evidence from a field experiment. *The Economic Journal* 122(2012)560: 376-399.

Hansson, Bo (2007): Company-based determinants of training and the impact of training on company performance: Results from an international HRM survey. *Personnel Review* 36(2007)2: 311-331.

2. Implizites Wissen im Team (Tacit knowledge)

Implizites Wissen stellt eine Ressource dar, die nicht gelehrt und nicht eigenständig durch Selbststudium erlernt werden kann. Diese Form des Wissens wird durch Erfahrungen erlernt und kann einen bleibenden Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz generieren. Autoren wie SHAMSIE/MANNOR (2013) oder BERMAN/DOWN/HILL (2002) identifizierten unterschiedliche Formen von implizitem Wissen und untersuchen deren Einfluss auf die Leistung in Teams.

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

Berman, Shawn L.; Jonathan Down; Charles W. L. Hill (2002): Tacit knowledge as a source of competitive advantage in the National Basketball Association. *Academy of management Journal* 45(2002)1: 13-31.

3. Arbeitnehmer Fluktuation

Fluktuation von Arbeitnehmern ist oft mit hohen Kosten für das Unternehmen verbunden ist. Die meisten Arbeitnehmer verlassen das Unternehmen aufgrund von Unzufriedenheit. Empirische Studien haben herausgefunden, dass gewisse Fluktuationsraten kritisch für das Unternehmen sein können (vgl. GLEBBEEK/BAX, 2004), aber das auch externe Schocks einen Jobwechsel auslösen können (vgl. HOLTOM et al., 2005).

Glebbeeck, Arie C.; Erik H. Bax (2004): Is high employee turnover really harmful? An empirical test using company records. *Academy of Management Journal* 47(2004)2: 277-286.

Holtom, Brooks C.; Terence R. Mitchell, Thomas W. Lee; Edward J. Inderrieden (2005): Shocks as causes of turnover: what they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management* 44(2005)3: 337-357.

II. MITARBEITERFÜHRUNG

4. Unternehmenskultur

Heutzutage kennt nicht nur das jeweilige Management, sondern auch oftmals der Endkonsument, die spezifische Kultur eines Unternehmens. Mehr und mehr Unternehmen zeigen diese Kultur auch nach außen und differenzieren sich dabei von ihren Konkurrenten. Überdies haben Wissenschaftler herausfinden können, dass die Unternehmenskultur einen Einfluss auf den Unternehmenserfolg hat (vgl. LEE/YU, 2004; CALORI/SARNIN 1991).

Lee, Kim Jean; Kelvin Yu (2004): Corporate culture and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology* 19(2004)4: 340-359.

Calori, Roland; Philippe Sarnin (1991): Corporate culture and economic performance: A French study. *Organizational Studies* 12(1991)1: 49-74.

5. Change-Management

Rahmenbedingungen verändern sich in der heutigen Zeit in Unternehmen kontinuierlich und machen eine laufende Anpassung der Unternehmensstrategie notwendig. Empirische Studien haben dabei herausgefunden, dass der Erfolg solcher Anpassungen von vielen Faktoren wie beispielsweise von der Transparenz und der Kommunikation des Managements abhängt (vgl. KAVANAGH/ASHKANASY, 2006). Überdies wurde untersucht, welche Auswirkungen solche Veränderungen durch das Management auf die Einsatzbereitschaft und das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter haben (vgl. HERSCOVITCH/MEYER, 2002).

Kavanagh, Marie H.; Neal M. Ashlanasy (2006): The impact of leadership and change management strategy on organizational culture and individual acceptance of change during a merger. *British Journal of Management* 17(2006)1: 81-103.

Herscovitch, Lynne; John P. Meyer (2002): Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology* 87(2002)3: 474-487.

6. CEO Fluktuation

Neben Fluktuation bei Arbeitnehmern ist auch Fluktuation im Top Management und bei CEOs zu beobachten. Studien konnten zeigen, dass Manager z. B. aufgrund eines schlechteren Abschneidens im direkten Vergleich mit anderen Managern entlassen werden (vgl. JENTER/KANAAN, 2015), aber es auch aus verschiedenen Gründen seitens der Manager zu einem Kündigungswunsch kommen kann (vgl. LIU, 2014).

Jenter, Dirk; Fadi Kanaan (2015): CEO turnover and relative performance evaluation. *The Journal of Finance* 70(2015)5: 2155-2184.

Lui, Yun (2014): Outside options and CEO turnover. The network effect. *Journal of Corporate Finance* 28(2014): 201-217.

III. STEREOTYPE IN DER ARBEITSWELT

7. Geschlecht

Geschlechterstereotype tauchen im Arbeitsalltag häufig auf und können weitreichende Konsequenzen haben. Frauen werden Eigenschaften wie Hilfsbereitschaft oder Risikoaversion zugeschrieben, während Männer eher als durchsetzungsstark oder risikofreudig wahrgenommen werden. Empirische Studien haben untersucht, welchen Einfluss diese Stereotype auf den Karriereerfolg haben (vgl. FISCHBACH/LICHTENTHALER/HORSTMANN, 2015; GMÜR, 2006).

Fischbach, Andrea; Philipp W. Lichtenthaler; Nina Horstmann (2015): Leadership and gender stereotyping of emotions. *Journal of Applied Psychology* 14(2015)3: 153-162.

Gmür, Markus (2006): The gendered stereotype of the 'good manager': Sex role expectations towards male and female managers. *Management Revue* 17(2006)2: 104-121.

8. Alter

Neben Geschlechterstereotype tauchen im Arbeitsalltag auch Stereotype bezüglich des Alters auf. Ein junger Mitarbeiter gilt als engagiert und flexibel, während ein älterer Mitarbeiter als weniger innovativ und technisch versiert gilt. Empirische Studien haben untersucht, ob diese Stereotypen zutreffend sind (vgl. KARPINSKA/HENKENS/SCHIPPERS 2013), und inwiefern diese Stereotype einen Einfluss auf die Leistung des Unternehmens haben (vgl. KUNZE/BOEHM/BRUCH, 2011).

Kunze, Florian; Stephen A. Boehm; Heike Bruch (2011): Age diversity, age discrimination climate and performance consequences – a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior* 32(2011)2: 264-290.

Karpinska, Kasia; Kene Henkens; Joop Schippers (2013): Hiring retirees: impact of age norms and stereotypes. *Journal of Managerial Psychology* 28(2013)7/8: 886-906.