

## Seminar „Teamarbeit und Führung“

Sowohl bei der Organisation von Arbeitsaufgaben im Betrieb als auch bei der Aus- und Weiterbildung stellt sich die Frage nach dem Einsatz von Gruppenstrukturen. Die personalökonomische Forschung thematisiert hierbei das mögliche Problem, dass Fehlanreize für die einzelnen Gruppenmitglieder bestehen können, wenn der Zusammenhang zwischen dem individuellen Arbeitseinsatz und dem Gruppenerfolg nicht klar wird. Dennoch werden viele betriebliche Aufgaben in Teams erledigt und auch im Bildungsbereich können Gruppenkonstellationen eine Rolle spielen. Mit dem Blick auf einen möglichst effizienten Einsatz von Teams und dem generellen Ziel der Steigerung individueller Motivation diskutiert die Literatur das Thema Führung. Durch gute Führung von Beschäftigten können die Unternehmensziele erreicht werden, so die Argumentation in der Management-Literatur, weshalb im Mittelpunkt dieses Seminars sowohl die Diskussion der Vor- und Nachteile von Teamarbeit sowie das Thema Führung stehen.

Neben betriebs- und anderen wirtschaftswissenschaftlichen Beiträgen sollen sich die Studierenden in dem Seminar auch Studien aus angrenzenden Forschungsbereichen wie der Psychologie erschließen. Eine interdisziplinäre Auseinandersetzung mit Fragen im Kontext von Teamarbeit und Führung ist erwünscht. Mögliche Fragestellungen können entweder das Thema Teamarbeit oder das Thema Führung oder die Schnittstelle der beiden Themen betreffen.

Ziel des Seminars ist die Beantwortung einer Forschungsfrage im Rahmen einer schriftlich zu erstellenden Seminararbeit (Textumfang: max. 10 Seiten). Diese entscheidet maßgeblich über die Note. Ebenfalls Teil der Prüfungsleistung ist eine mündliche Präsentation im Rahmen des Seminars. Darüber hinaus ist die Teilnahme an den Veranstaltungen für die Erreichung des Leistungsnachweises erforderlich.

### Literaturhinweise

- Babcock, P., Bedard, K., Charness, G., Hartman, J. & H. Royer (2015). Letting Down the Team? Evidence of Social Effects of Team Incentives. *Journal of the European Economic Association*, 13(5): 841-870.
- Bunderson, J. S., & K. M. Sutcliffe (2003). Management team learning orientation and business unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3): 552-560.
- Born, A., Ranehill, E., & Sandberg, A. (2022). Gender and willingness to lead: Does the gender composition of teams matter? *Review of Economics and Statistics*, 104(2), 259-275.
- Chen, J., & Houser, D. (2019). When are women willing to lead? The effect of team gender composition and gendered tasks. *Leadership Quarterly*, 30(6), 101340.
- Eisenkopf, G. (2020). Words and deeds—Experimental evidence on leading-by-example. *Leadership Quarterly*, 31(4), 101383.
- Friebel, G., Heinz, M., & Zubanov, N. (2022). Middle managers, personnel turnover, and performance: A long-term field experiment in a retail chain. *Management Science*, 68(1), 211-229.
- Horwitz, S. K., & I. B. Horwitz (2007). The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography. *Journal of Management*, 33(6): 987-1015.
- Van Der Vegt, G. S. & J. S. Bunderson (2005). Learning and performance in multidisciplinary teams: The importance of collective team identification. *Academy of Management Journal*, 48(3): 532-547.