

Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Sommersemester 2019

Siegen, 11.03.2019

Anna Feldhaus und Nico Mues

Lehrstuhl für Personalmanagement und Organisation

Universität Siegen

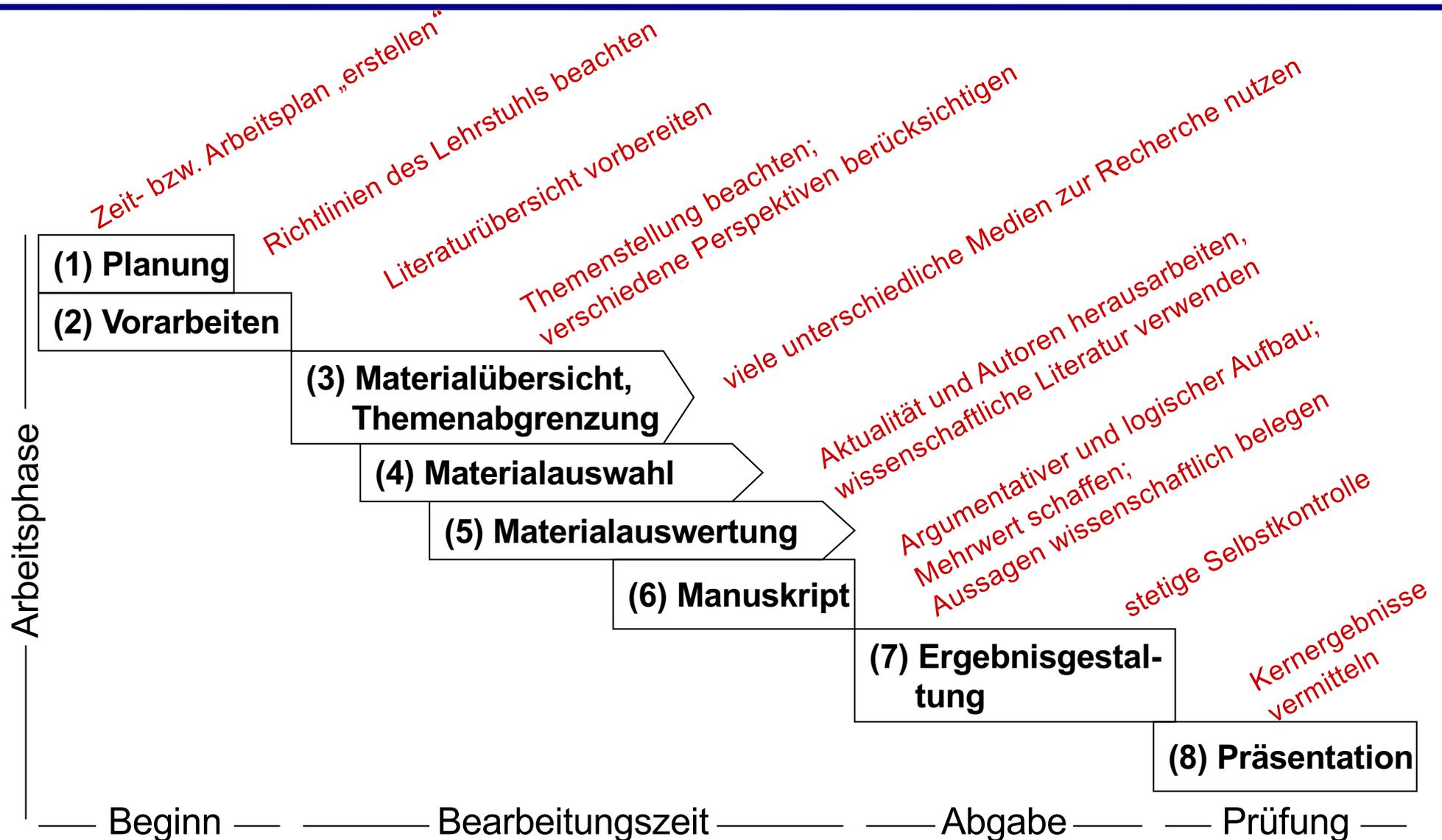


Quelle: <http://www.phdcomics.com/comics/archive.php?comid=1285> (abgerufen am 29.02.2012)

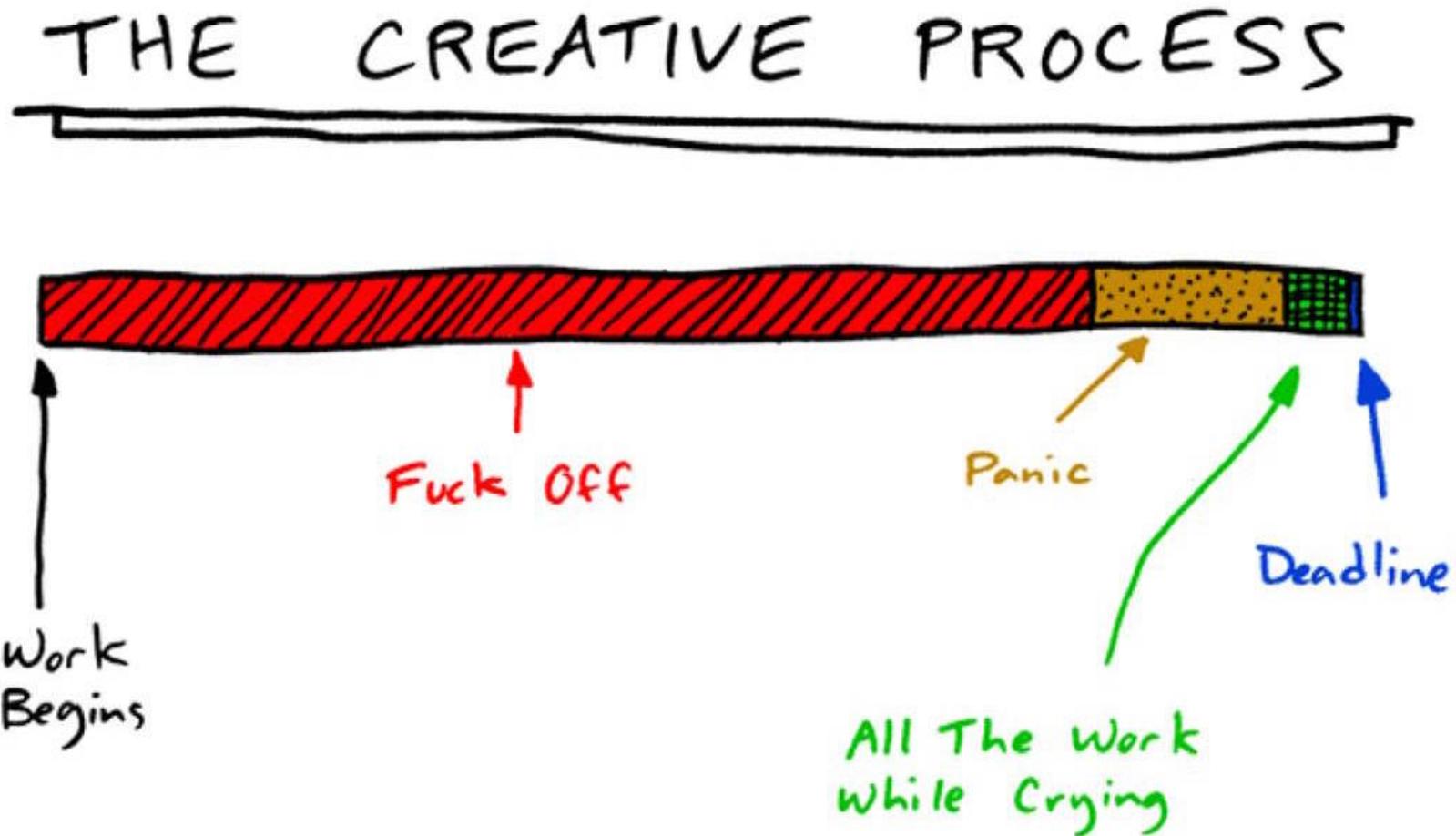
„Wir tun dies nicht, weil wir „Fußnotenfanatiker“ sind oder im „Elfenbeinturm“ sitzen und nicht wissen, was im wahren Leben zählt. Es geht uns schlicht darum, das Verständnis dafür weiterzugeben, dass wissenschaftlicher und damit gesellschaftlicher Fortschritt allein dann möglich ist, wenn man sich auf die Redlichkeit in der „scientific community“ verlassen kann.“

Quelle: <http://offenerbrief.posterous.com/causa-guttenberg-offener-brief-von-doktorande> (abgerufen am 01.03.2011)

- **Ablauf einer Seminararbeit**
- **Vorgehensweise zu Beginn**
- **Regeln des wissenschaftlichen Arbeitens**
- **Literaturrecherche**
- **Aufbau der Arbeit: Vom Deckblatt bis zum Literaturverzeichnis**
- **Formale Stolpersteine und Einheitlichkeit**



Quelle: *Theisen, Manuel René, Wissenschaftliches Arbeiten. Technik - Methodik – Form, München (Vahlen) 8 Aufl. 1997, 19.*



Quelle: http://blogs.scientificamerican.com/beautiful-minds/files/2014/12/10878880_10205669798083708_263803254_o-1.jpg
abgerufen am 30.06.20016

- **Überblick verschaffen: Was beinhaltet der Titel des Themas?**
- **Allgemeine Literaturarbeit: „Klasse statt Masse“ oder doch erstmal „Masse statt Klasse“? (Methode PQ4R)**
- **Vieles „durchblättern“ (Abstracts und Literature Reviews)**
- **Viele Medien nutzen: Bibliothek, digitale Datenbanken, Internet, Zeitungen ...**
- **Aktualität ermitteln**
- **Wesentliche Meinungen und Personen ermitteln**
- **Versuchen Ideen/Ansätze „zwanglos weiter zu denken“**
- **Literaturübersichtstabelle erstellen**

- **Sachlich; auch bei Eigenleistung**
- **Verbindlich, nicht „plaudern“**
- **Deutlich und klar**
- **Komplex und trotzdem schlicht**
- **Überflüssigkeiten weglassen: ja, halt, auch, doch, ...**
- **Verschleierungen weglassen: wesentlich, besonders relevant, unvermeidlich ...**
- **„Soll, muss, darf, ...“ vermeiden**
- **Rechtschreibung und Interpunktionsregeln beachten**

Tipps: <http://firstmonday.org/about/submissions#tips> (englisch)

Im Folgenden soll noch intensiver auf den Begriff des Personalmanagement eingegangen werden, welches als ein arbeitsteiliger aber doch als integrativer Prozess, der im Wesentlichen die Personalabteilung und doch besonders relevant für die Linienführungskräfte, auch wenn die Form der Arbeitsteilung automatisch Probleme verursachen muss, betrifft.

Quelle: vgl. *Scholz, Christian*, Personalmanagement. München (Vahlen) 5 Aufl. 2000, 1.

Im Folgenden soll ~~noch intensiver~~ auf den Begriff des Personalmanagement eingegangen werden, welches als ein arbeitsteiliger ~~aber doch als~~ integrativer Prozess, der ~~im Wesentlichen~~ die Personalabteilung und ~~doch besonders relevant für~~ die Linienführungskräfte, ~~auch wenn die Form der Arbeitsteilung automatisch Probleme verursachen muss,~~ betrifft.

Quelle: vgl. *Scholz, Christian*, Personalmanagement. München (Vahlen) 5 Aufl. 2000, 1.

Man kann also sagen, dass Wettkämpfe, als leistungsorientierte Entlohnung, mit turniertheoretischen Aspekten, zu Verhalten führt, welches, von Wettkämpfen betroffene, Mitarbeiter, das Unternehmen als Ganzes, sowie das Management und die Kunden eines Unternehmens in einem Maße negativ beeinflusst, welches weit negativere Auswirkungen als nur ein Rückgang in Kundenorientierung zur Folge hat: Unethisches Verhalten und Vertrauensbruch führen zu einem starken Einbruch bei Teamwork und Kommunikation, was unabdingbar bei Arbeitsteilung in modernen Unternehmen ist.

Man kann also sagen, dass Wettkämpfe, als leistungsorientierte Entlohnung, mit turniertheoretischen Aspekten, zu Verhalten führt, welches, von Wettkämpfen betroffene, Mitarbeiter, das Unternehmen als Ganzes, sowie das Management und die Kunden eines Unternehmens in einem Maße negativ beeinflusst, welches weit negativere Auswirkungen als nur ein Rückgang in Kundenorientierung zur Folge hat: Unethisches Verhalten und Vertrauensbruch führen zu einem starken Einbruch bei Teamwork und Kommunikation, was unabdingbar bei Arbeitsteilung in modernen Unternehmen ist.

- **Am Ende eines Gedankenganges oder eines Absatzes**
- **Mit Fußnote markieren**
- **Direkte Zitate sparsam verwenden und in „“ setzen**
- **Alle übernommenen, also nicht eigenen, Gedanken müssen als Zitate kenntlich gemacht werden**
- **Keine Sekundärzitate (Fehlerquelle) verwenden, Rückgriff auf „Originale“**

**Regeln des Lehrstuhles befolgen
zu finden unter www.pmg.uni-siegen.de**

Allaire, Yvan/Firsirotu, Mihaela E., Theories of Organizational Culture, in:
Organizational Studies 5 (3/1984), 193-226.

Henzler, Herbert A., Vision und Führung, in: *Henzler, Herbert A.* (Hrsg.), Handbuch
Strategische Führung, Wiesbaden (Gabler) 1988, 17-32.

o. V., Karriere im Finanzsektor riskant, in: Financial Times Deutschland, 17.08.2005, 37.

Scholz, Christian, Statement zum Panel „Virtuelle Unternehmen“, in: <http://www.orga.uni-sb.de/bibliothek/artikel/panel.html>, 14.06.2000, abgerufen am 08.11.2000.

Ulrich, Peter/Fluri, Edgar, Management. Eine kommentierte Einführung, Bern-Stuttgart
(Haupt) 3. Aufl. 1984.

Wenn Sie sich **unsicher** sind und ein „korrektes Beispiel“ suchen:

Scholz, Christian, Personalmanagement. Informationsorientierte und
verhaltenstheoretische Grundlagen. München (Vahlen) 5. Aufl. 2000.

- **Wissenschaftliche Quellen verwenden**
 - ▶ **Untersuchung auf wissenschaftliche Kriterien**
 - **Autor**
 - **Verlag / Zeitschrift**
 - **Peer-Reviewed**
 - **populärwissenschaftlich oder wissenschaftlich?**
- **unterschiedliche Quellen verwenden; inhaltlich und auch von der Art der Quelle (Print, Online, ...)**
- **Primärquellen besorgen (frühzeitig)**

Teilranking Organisation und Personal

TR	GR	Journal/Zeitschrift	Rating	JQ2 Index	JQ1 Index
1	18	Organization Science	A	8,90	8,89
2	21	Journal of International Business Studies JIBS	A	8,81	8,62
3	24	Journal of Labor Economics	A	8,71	9,60
4	36	Journal of Applied Psychology	A	8,33	8,96
5	44	Journal of Economic Behavior and Organization	A	8,22	8,99
6	51	Organizational Behavior and Human Decision Processes	A	8,12	8,55
7	70	Journal of Law, Economics, and Organization	B	7,93	8,77
8	71	Research in the Sociology of Organizations	B	7,93	8,60
9	79	Journal of Strategic Information Systems	B	7,87	7,77
10	83	Organizational Behaviour and Human Performance	B	7,85	7,79
11	84	Human Relations	B	7,85	7,78

Quelle: <http://vhbonline.org/service/jourqual/jq2/teilranking-organisation-und-personal/> (abgerufen am 01.03.2011)

<http://scholar.google.de> (Generelle Suche)

<http://ezb.uni-regensburg.de> (Elektr. Zeitschriftenbibliothek)

- search.ebscohost.com
- www.wiso-net.de
- www.springerlink.de
- www.dgfp.com/perdoc
- www.sciencedirect.com
- www.elsevier.com
- www.doaj.org
- ieeexplore.ieee.org
- ideas.repec.org
- www.repec.org
- www.jstor.org
- www.ssrn.com
- www.nber.com
- portal.acm.org

Quellensuche, Ausrüstung



Quelle: <http://peppermouse.files.wordpress.com/2011/07/image-60338-galleryv9-eovt1.jpg> (abgerufen am 20.10.2013)

1. Deckblatt

2. Inhaltsverzeichnis

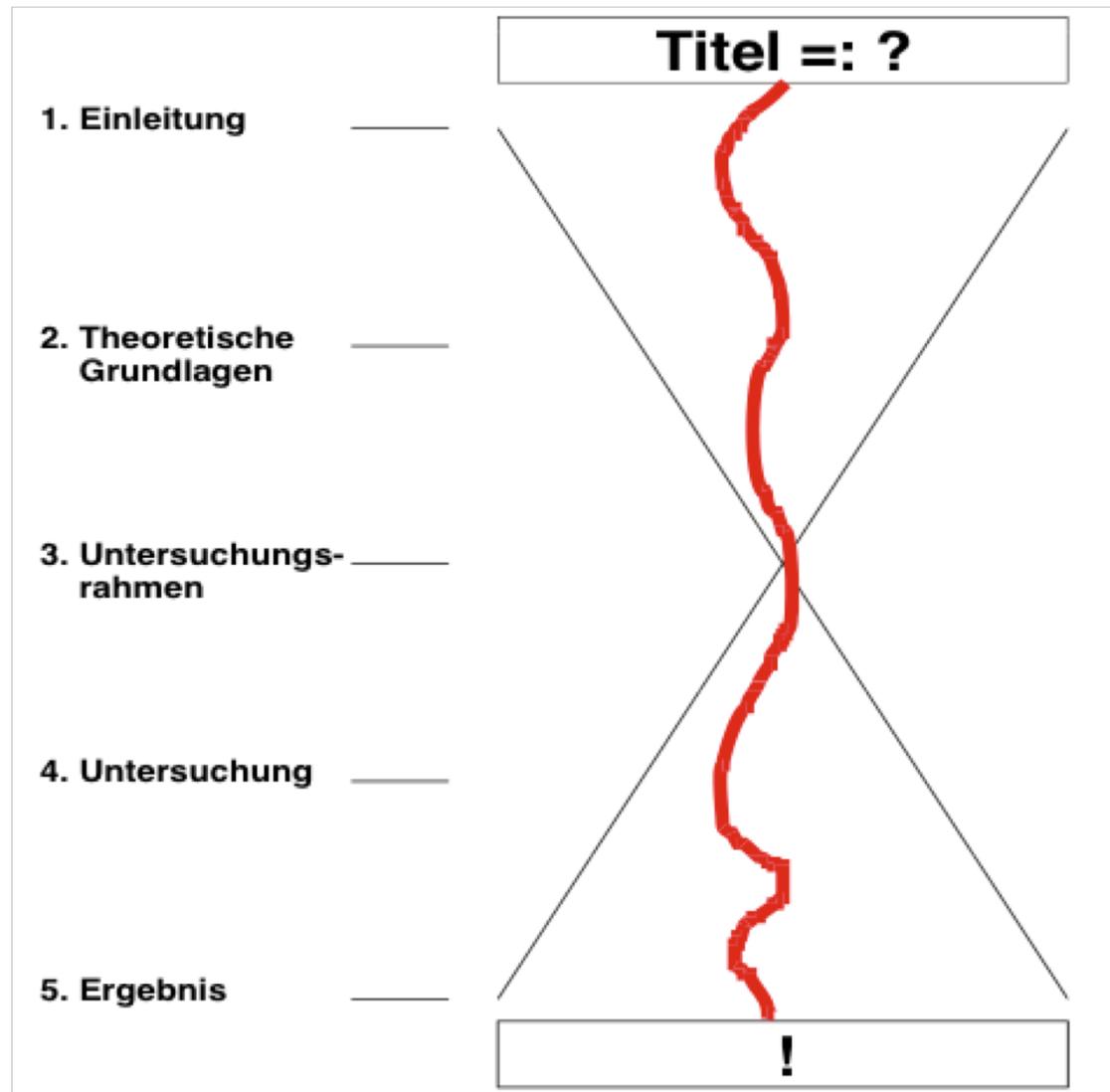
3. Abbildungsverzeichnis

4. Tabellenverzeichnis

5. Abkürzungsverzeichnis

Hinweis:

- Keine Seitenzahl auf dem Deckblatt
- Seitenzahl in den vorderen Verzeichnissen sollten römisch (I,II,III,IV,...) sein.
- Seitenzahlen des Textes beginnen mit 1 und sind arabisch-europäische Ziffern.
- Literaturverzeichnis ans Ende der Arbeit – hier auch arabisch-europäische Ziffern als Seitenzahl, fortlaufend zum Textteil.



Lehrstuhl für Personalmanagement und Organisation
Fakultät III für Wirtschaftswissenschaften der Universität
Siegen

Seminararbeit

Seminar „Personalführung und Größenwahn“:

Systematisierung psychologischer Ansätze zum Größenwahn

im Sommersemester 2019

Eingereicht von:

Max Mustermann
Musterstrasse 1a
57072 Siegen
Matr.-Nr. 1234567
Fachsemester: 4
Studiengang: BWL

Themensteller:

Univ.-Prof. Dr. V. Stein

Betreuer:

Dr. Tobias M. Scholz

Siegen, den 23. April 2018

1. Einleitung

1.1 Problemstellung

1.2 Zielsetzung

2. Theoretische Grundlagen

2.1

2.2

....

3. Untersuchungsrahmen

3.1 Mentales Modell

3.2 Methodik

4. Untersuchung

4.1

4.2

...

5. Ergebnisse

5.1 Zusammenfassung

5.2 Limitationen

5.3 Implikationen für die Praxis

5.4 Implikationen für die Forschung

5.5 Ausblick

„Hinführung“ zum Thema*

1.1 Problemstellung

- **Wie ist der aktuelle Forschungsstand zu meinem Thema?**
- **Stellt mein Thema ein Problem für die Wissenschaft dar?**
- **Warum sollte mein Thema für „den Praktiker“ interessant sein?**

1.2 Zielsetzung

- **Welche Ziele verfolge ich mit meinem Thema?**
- **Was will ich erklären?**

***Zitieren wissenschaftlicher Literatur bereits ab Seite 1**

Bereits vorhandene (theoretische) Erkenntnisse zugrunde legen:

- **Grundlegende Definition(en)**
- **„Hauptbestandteile“ des Titels erklären**
- **Theoretische Konzepte/Modelle als Ausgangsbasis, auf denen die Untersuchung aufbaut oder die weiterentwickelt werden sollen**

3.1 Mentales Modell

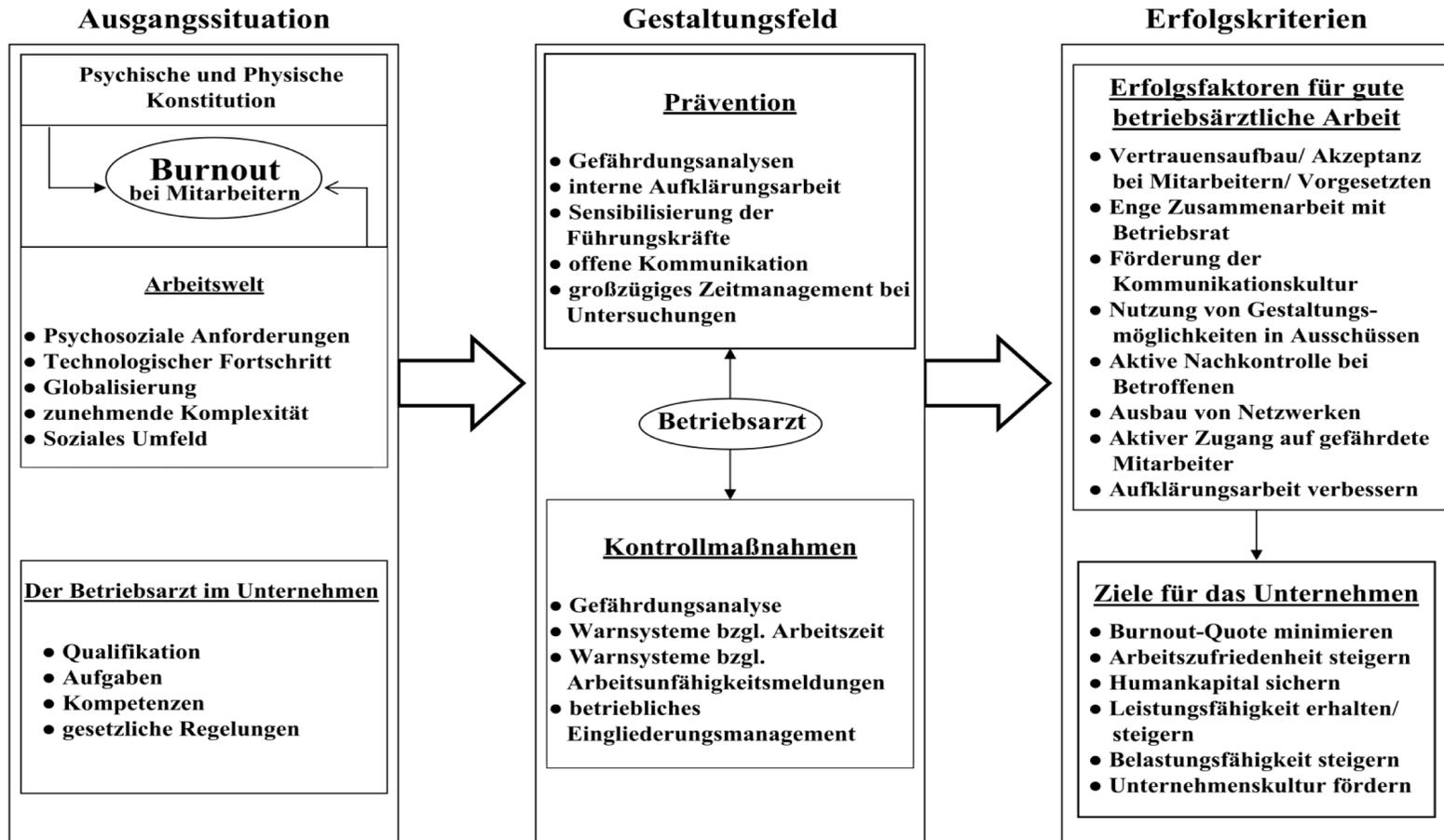
- **Visuelle Veranschaulichung der Untersuchung**
- **„Situation“ der Untersuchung**
- **Struktur wichtig**
(Zusammenhänge, Bedingungen, Ursache-Wirkung...)
- **Darstellungsweise beachten!**
(z.B. Pfeile, Über-/Unterordnung, Hervorhebungen ...)

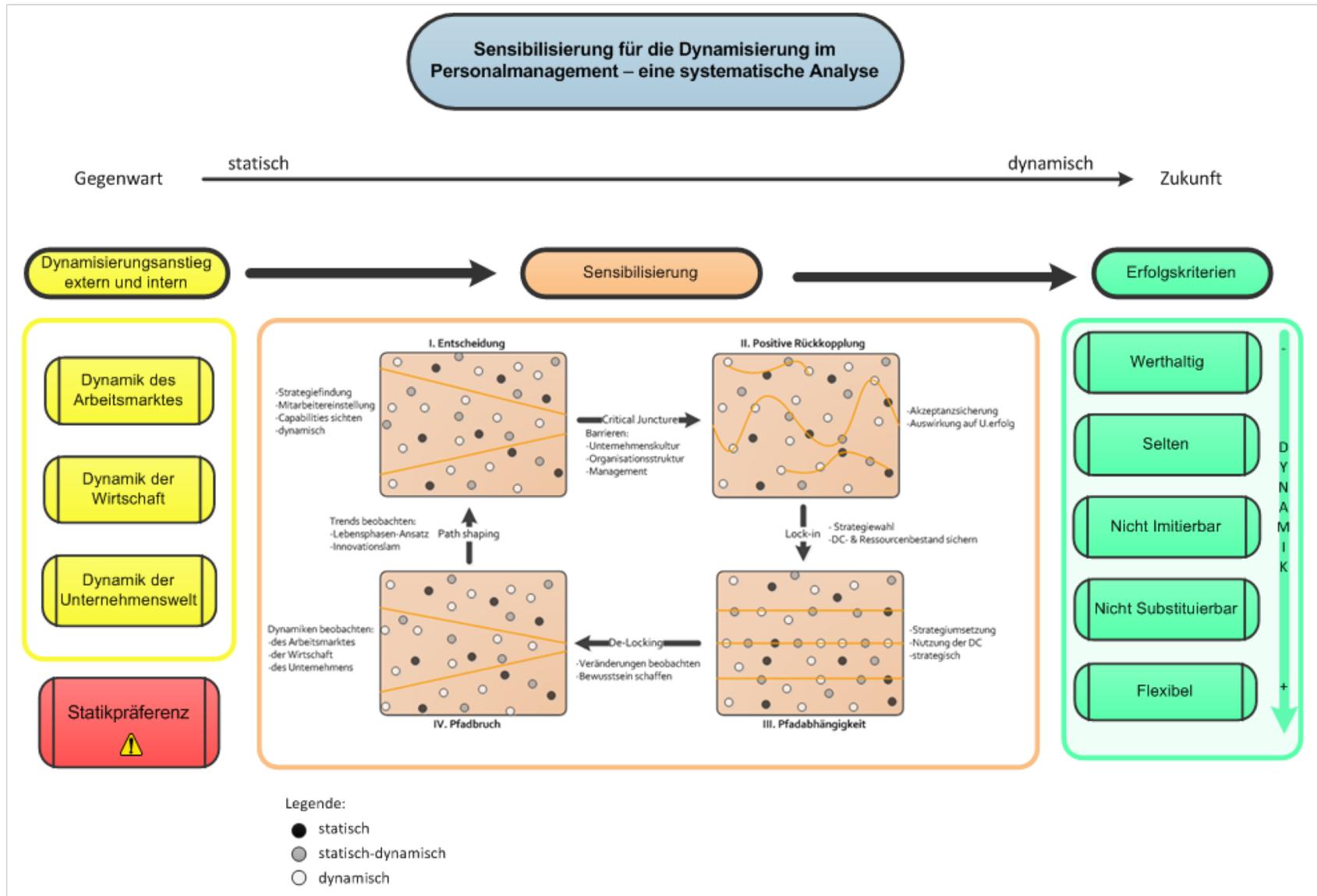
Kurz: Das mentale Modell muss selbsterklärend sein!

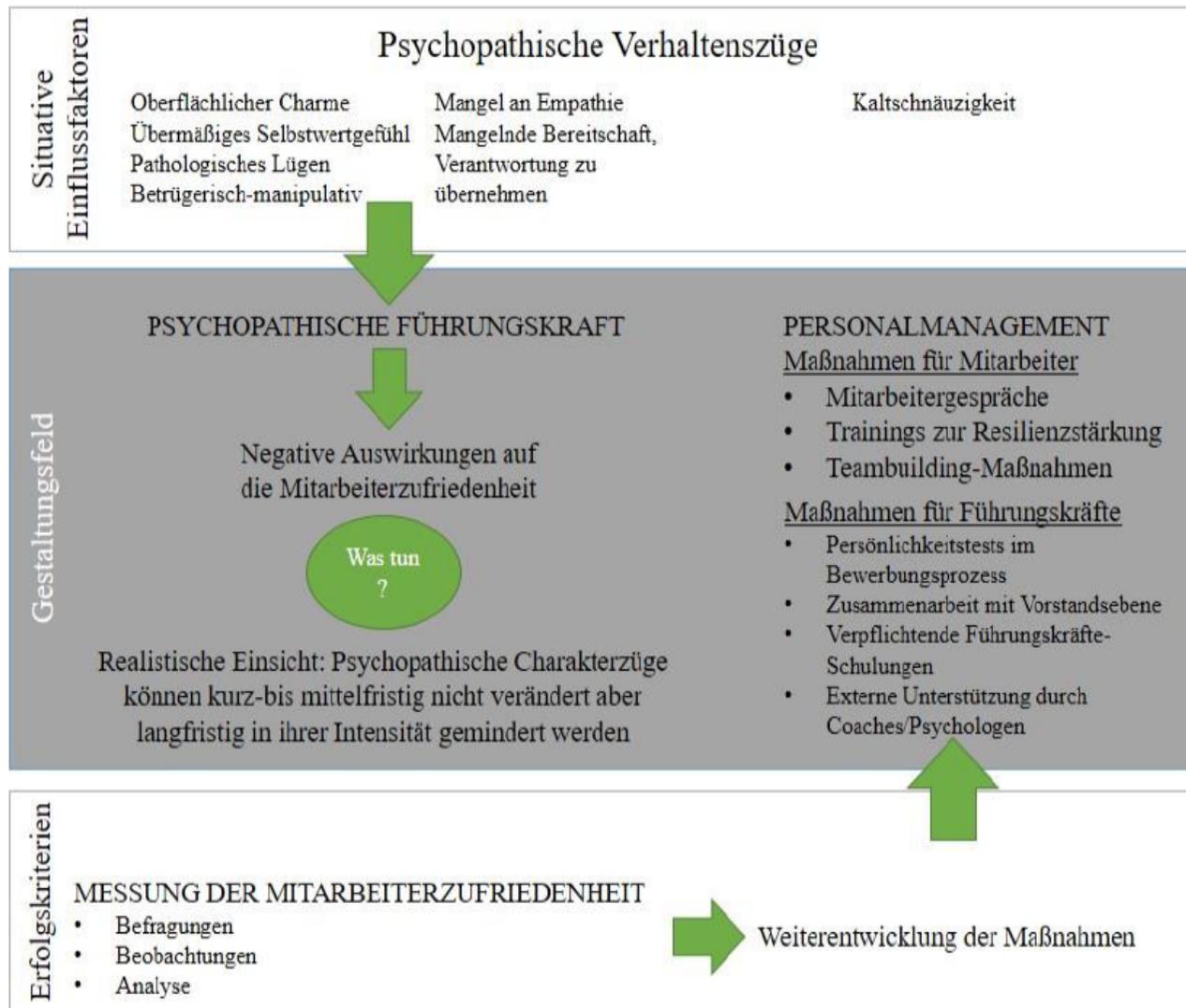
- **Situative Einflüsse**: Gegebenheiten, die in der unternehmensexternen und unternehmensinternen Umwelt, zumindest kurz- und mittelfristig nicht veränderbar sind
- **Gestaltungsfeld**: Eine grafische Darstellung der Variablen in ihrem wechselseitigen Zusammenhang, aus dem hervorgeht, was genau Sie in Ihrem Hauptteil der Arbeit ausführlich untersuchen werden
- **Erfolgskriterien**: Die Variablen, die man messen müsste, um herauszufinden, ob die von Ihnen vorgeschlagene Gestaltung für das Unternehmen erfolgreich ist oder nicht

3.1 Mentales Modell

Burnout – Wirkung und Einflussnahme des Betriebsarztes im Unternehmen







- **Art und Vorgehensweise bei der Untersuchung erläutern:**
z.B.: Theoretische Herleitung vs. empirische Analyse
- **Keine eigene Methodik erfinden**
- **Zeit einplanen um passende Literatur zur Methodik zu suchen**

- **Beispielliteratur**

Yin, Robert K., Case Study Research, Thousand Oaks (SAGE) 4. Aufl. 2009.

Myers, Michael D., Qualitative Research in Business & Management, Thousand Oaks (SAGE) 2008.

Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L., Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung, Bern (Huber) 3. Aufl. 2008.

- **Durchführung der eigentlichen Untersuchung**
- **Untersuchung gemäß Modell strukturieren, d.h. die Komponenten, die im Modell veranschaulicht werden, müssen in der Untersuchung als Schwerpunkte auftauchen**

Beispielsweise:

4.1 Situative Einflüsse

4.2 Gestaltungsfeld

4.3 Erfolgskriterien

5.1 Zusammenfassung

- Die wichtigsten Erkenntnisse der Arbeit kurz zusammenfassen.

5.2 Limitationen

- Was wird in der Arbeit nicht gemacht?
- Was geben die Untersuchung oder die Ergebnisse nicht her?
- Worauf beschränkt sich das Erkenntnisinteresse?

5.3 Implikationen für die Praxis

- **Was kann die Praxis mit meinen Ergebnissen anfangen?**

5.4 Implikationen für die Forschung

- **Was kann die Wissenschaft mit meinen Ergebnissen anfangen?**

5.5 Ausblick

- **Welche weiteren Forschungsmöglichkeiten bieten sich?**
- **Wo herrscht noch Forschungsbedarf?**

- **Wikipedia ist nicht wissenschaftlich**
- **Vorlesungsskripte sind nicht zitierbar**
- **Vorsicht bei Arbeiten aus Diplomica und GRIN Verlag**
- **„“ vs. ""**
- **11. vs. .11**
- **... Transfer Effects in Large Acquisitions ... (in, and, of, the ... – But it's usually safe to capitalize everything but the articles, conjunctions, and prepositions)**
- **Im Literaturverzeichnis alle Autoren hinschreiben**
 -  Literaturverzeichnis: Scholz, Christian/Eckert, Thomas/Müller, Markus, ...
 - Zitieren: Scholz, Christian et al., ...
- ***Erikson, Frank/Smith, Matt* (keine Leerzeichen)**

Abgabe der Endversion bis zum 20.06.2019

**(Zweimal ausgedruckt, nicht binden! + PDF als CD oder E-Mail an
Herrn Dr. Scholz)**

**Wissenschaftliches Arbeiten II findet am 24.06.2019 von 10-12 Uhr
statt. Der Raum wird durch Unisono bekannt gegeben.**



Quelle: <http://www.phdcomics.com/comics/archive.php?comid=1285> (abgerufen am 29.02.2012)