Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Sommersemester 2020
Siegen, 12.03.2019

Dr. Tobias Scholz und Nico Mues
Lehrstuhl für Personalmanagement und Organisation
Universität Siegen

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

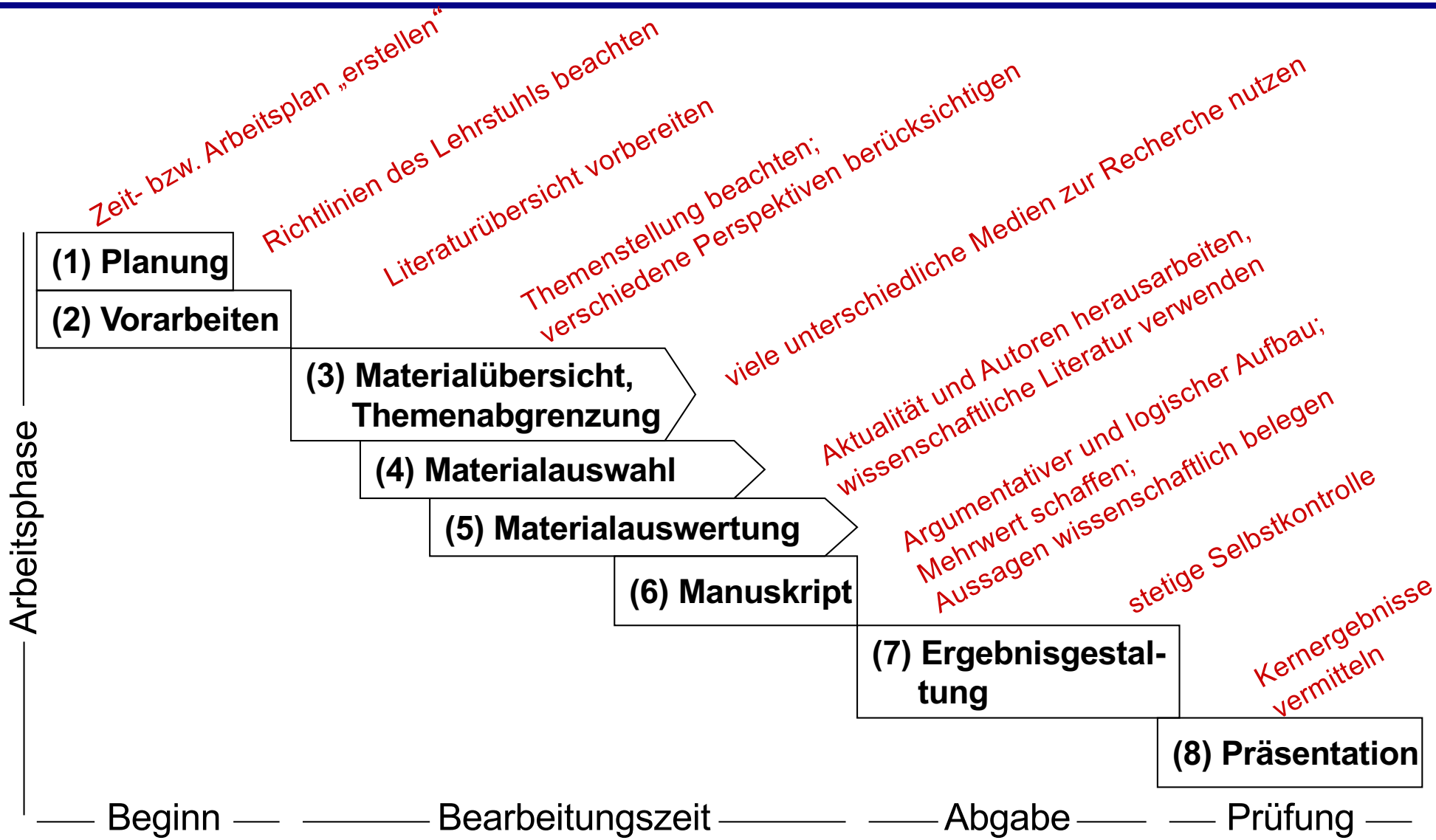
„Wir tun dies nicht, weil wir „Fußnotenfanatiker“ sind oder im „Elfenbeinturm“ sitzen und nicht wissen, was im wahren Leben zählt. Es geht uns schlicht darum, das Verständnis dafür weiterzugeben, dass wissenschaftlicher und damit gesellschaftlicher Fortschritt allein dann möglich ist, wenn man sich auf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

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

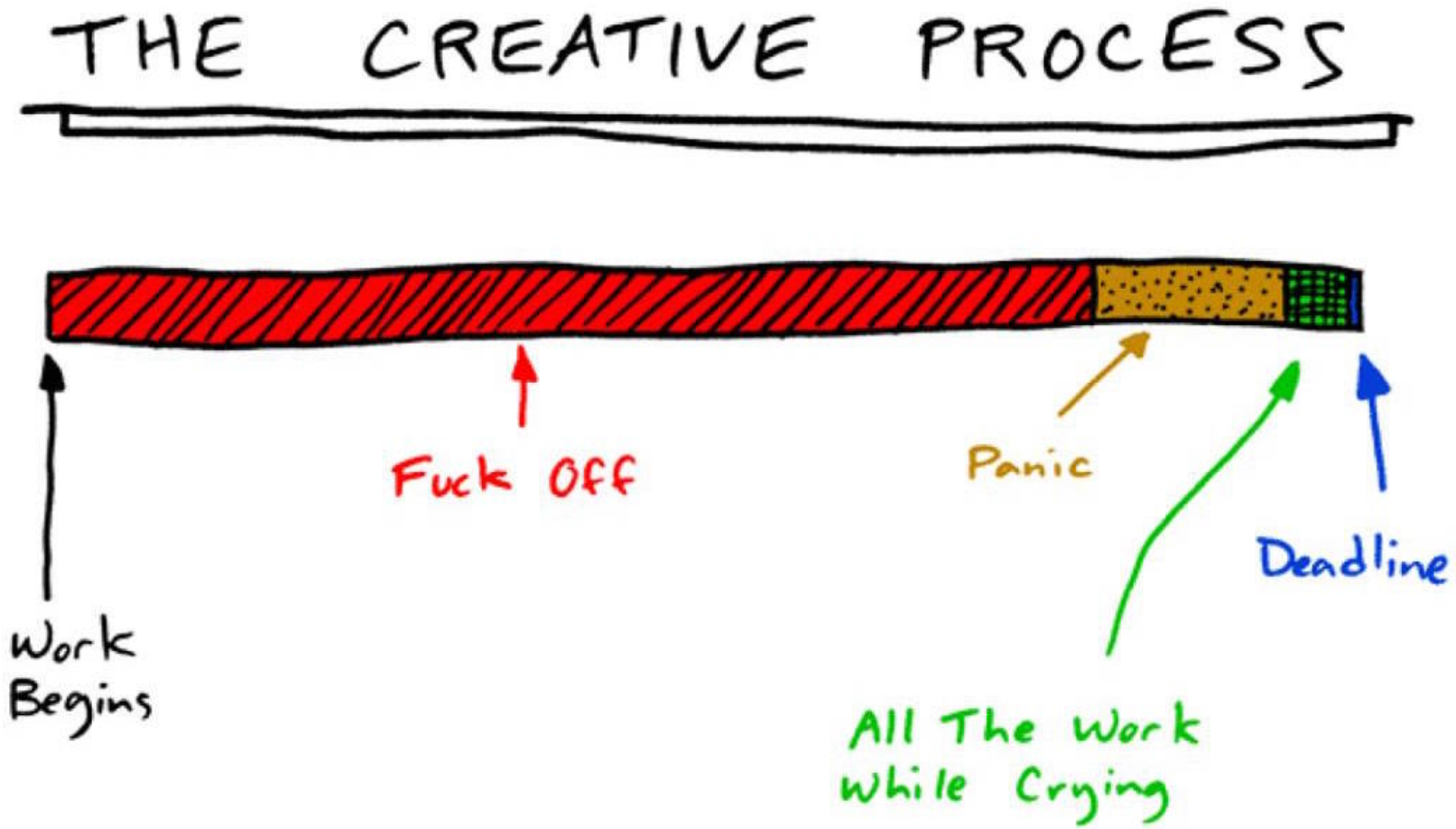
UNIVERSITÄT SIEGEN

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

Ablauf einer Seminararbeit



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 erst mal „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)**

Literaturrecherche - Journal-Ranking

UNIVERSITÄT SIEGEN

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

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

UNIVERSITÄT SIEGEN

1. Deckblatt

2. Inhaltsverzeichnis

3. Abbildungsverzeichnis

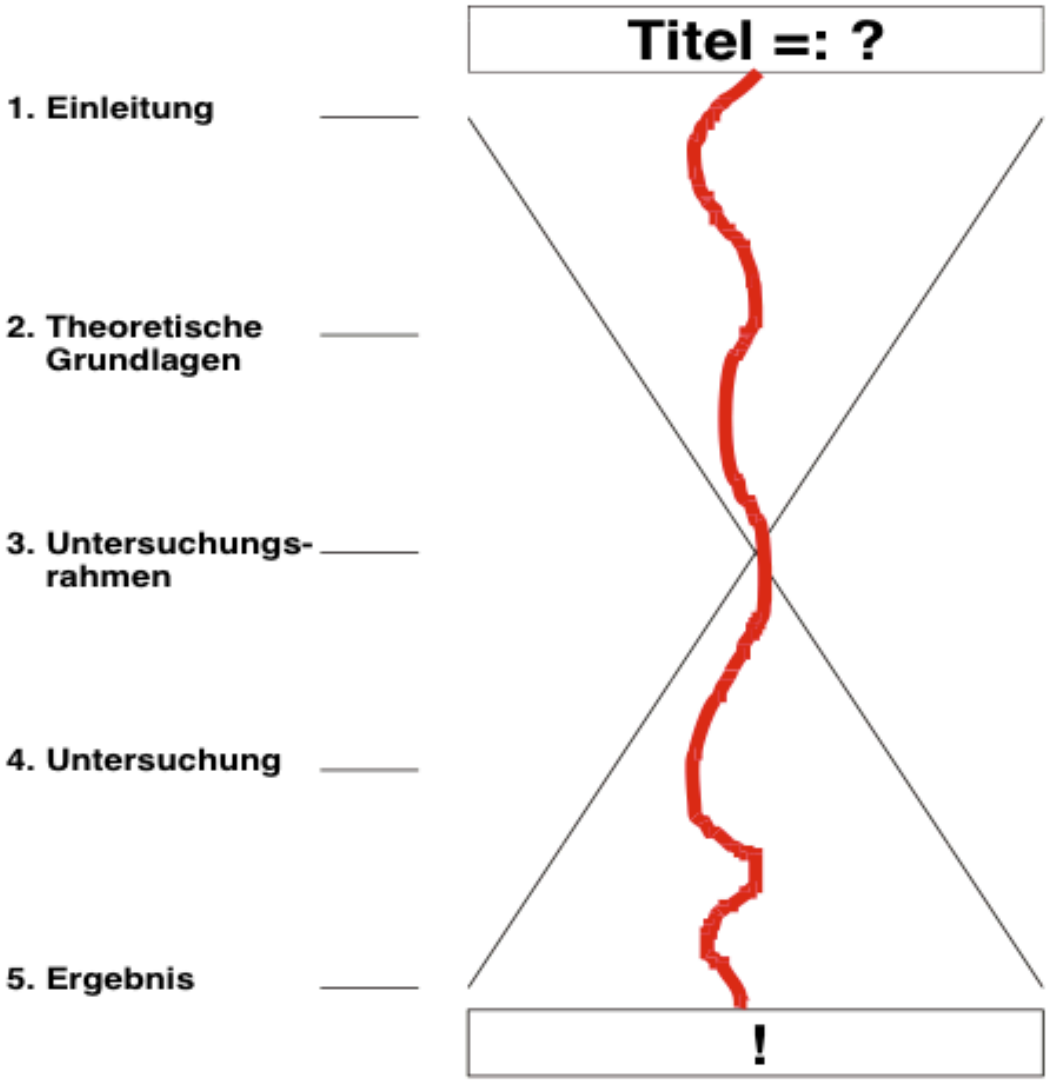
4. Tabellenverzeichnis

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.

Aufbau der Arbeit – Roter Faden



Aufbau der Arbeit - Beispiel fürs Deckblatt

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

UNIVERSITÄT SIEGEN

„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**

UNIVERSITÄT SIEGEN

3.1 Mentales Modell

- Visuelle Veranschaulichung der Untersuchung
- „Situation“ der Untersuchung
- Struktur wichtig

  (Zusammenhänge, Bedingungen, Ursache-Wirkung…)
- Darstellungsweise beachten!

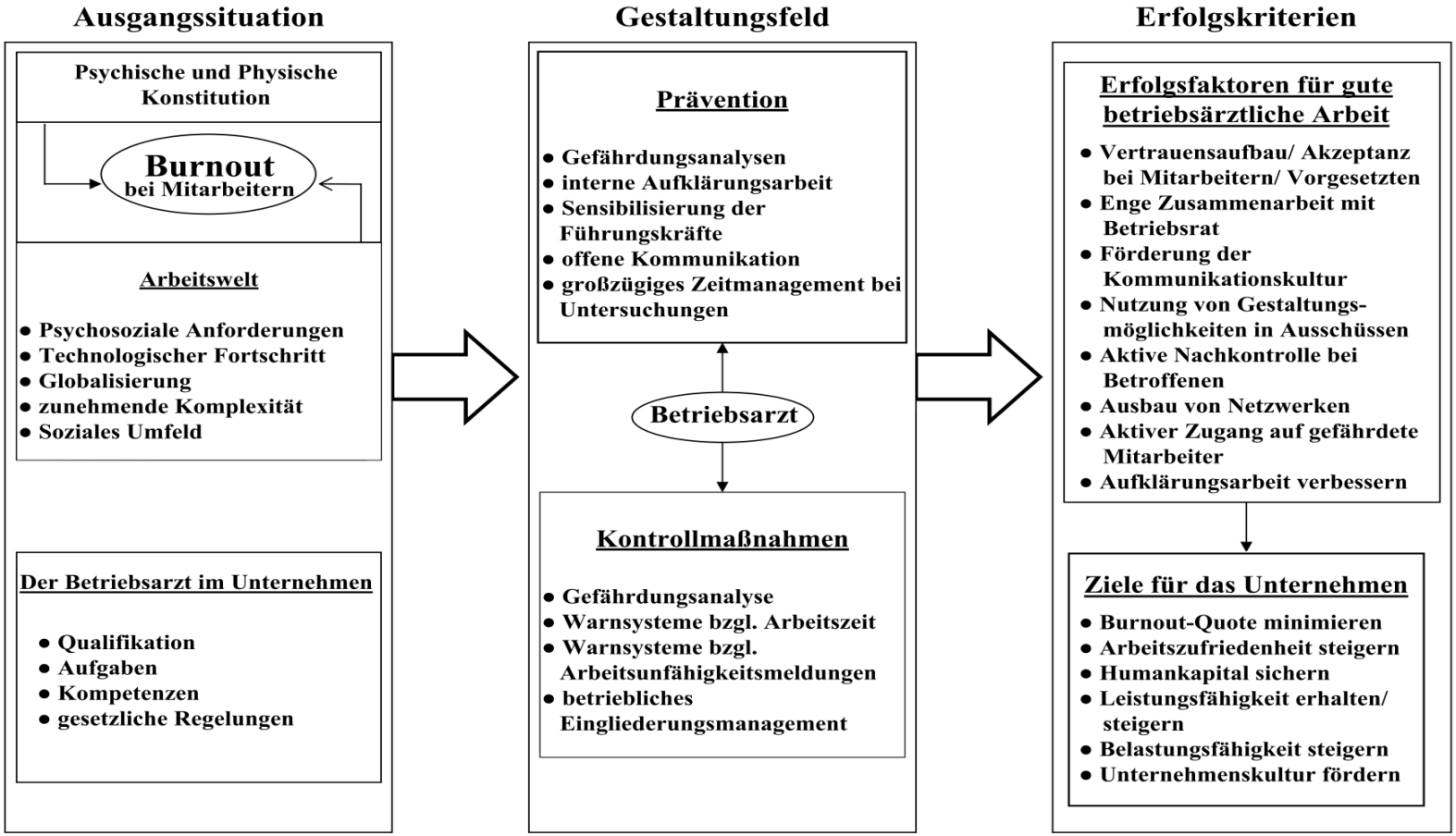
  (z.B. Pfeile, Über-/Unterordnung, Hervorhebungen …)

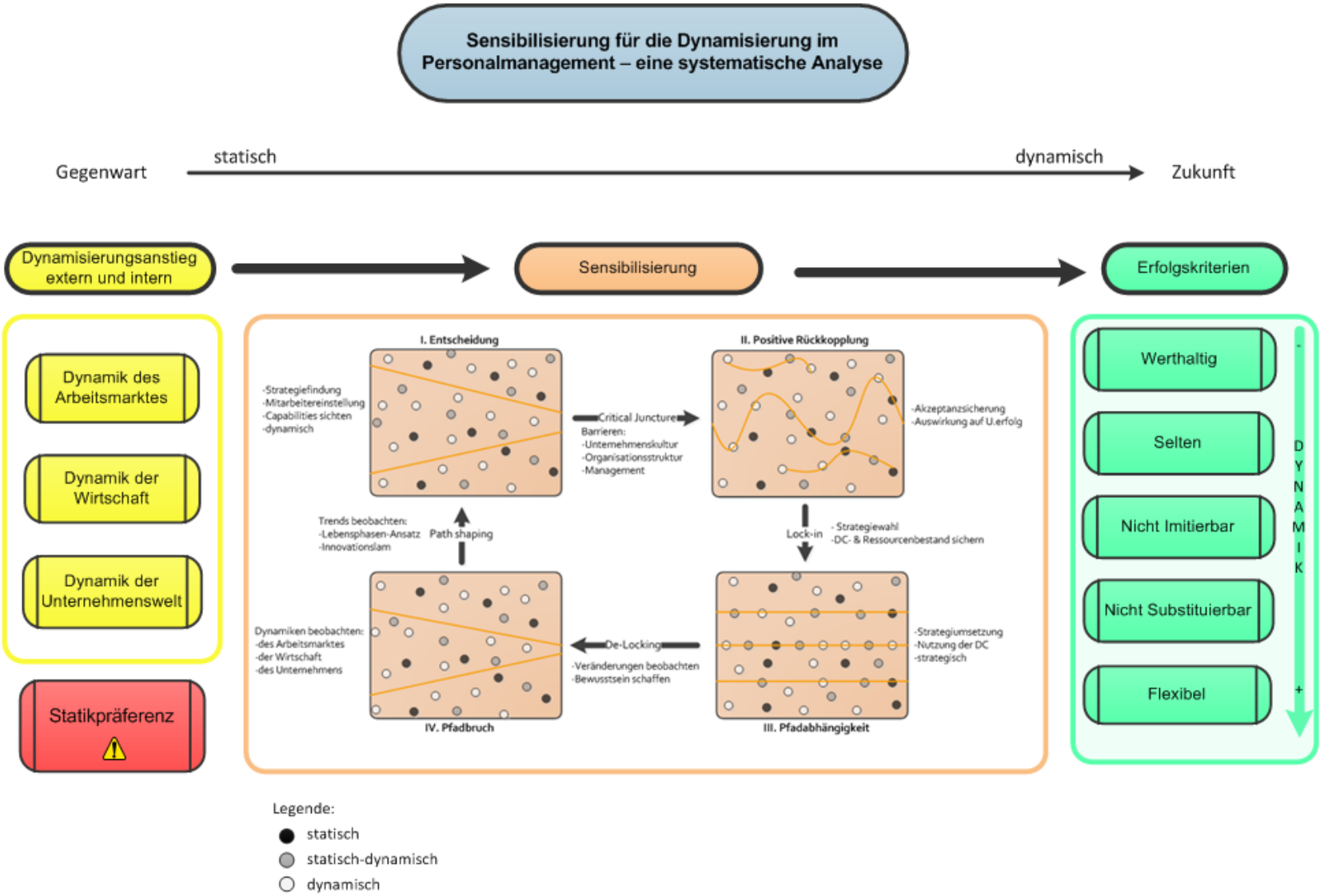
Kurz: Das mentale Modell muss selbsterklärend sein!

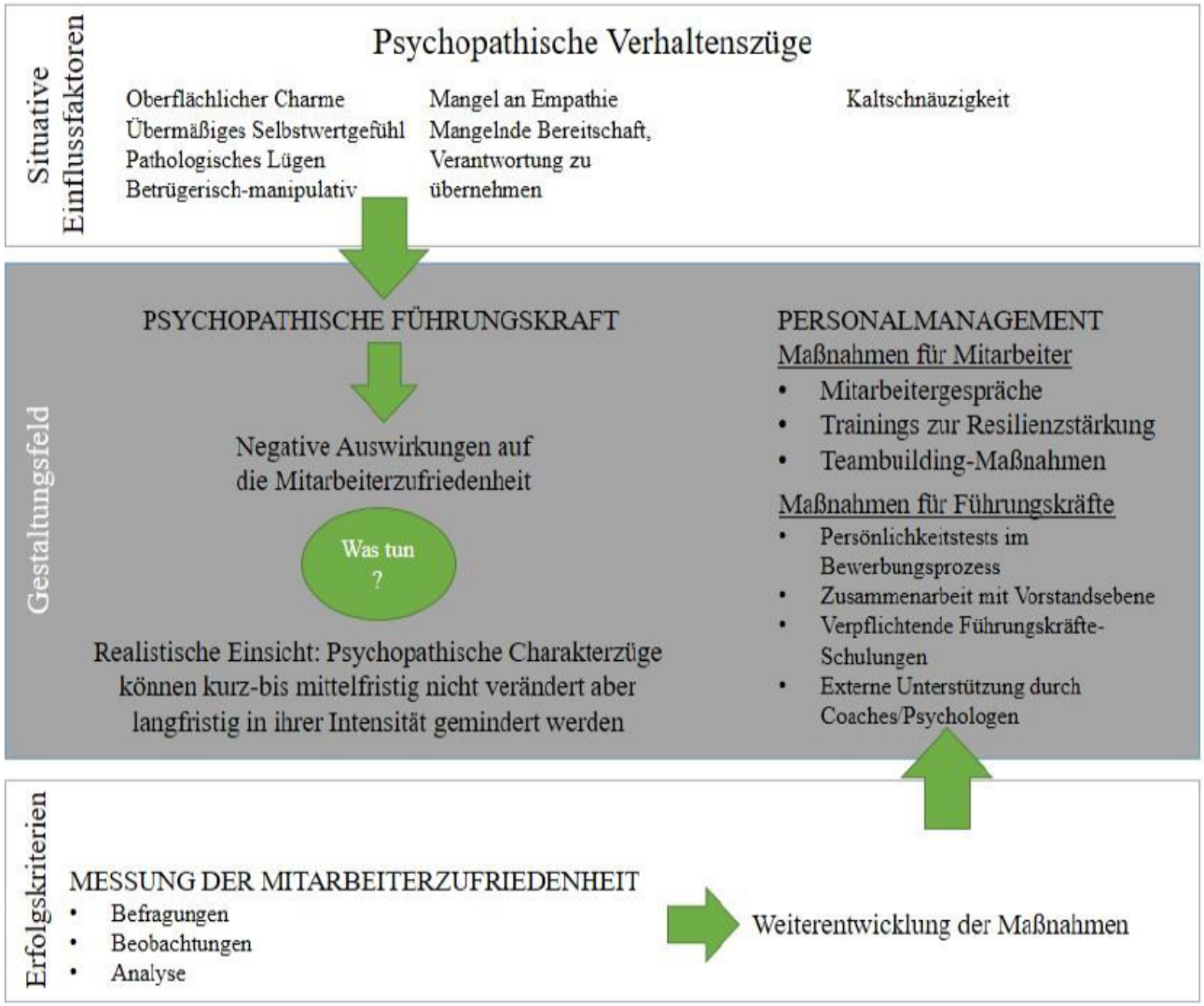
- **Situative Einflüsse:** Gegebenheiten, die in der unternehmensexternen und unternehmensinternen Umwelt, zumindest kurz- und mittelfristig nicht veränderbar sind
- **Gestaltungsfeld:** Eine grafische Darstellung der Variablen in ihrem wechselseitigen Zusammenhang, aus dem hervorgeht, was genau Sie 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




Sensibilisierung für die Dynamisierung im Personalmanagement – eine systematische Analyse
Gegenwart
statisch
dynamisch
Zukunft
Dynamisierungsanstieg extern und intern
Sensibilisierung
Erfolgskriterien
Dynamik des Arbeitsmarktes
Dynamik der Wirtschaft
Dynamik der Unternehmenswelt
Statikpräferenz
I. Entscheidung
-Strategiefindung
-Mitarbeitereinstellung
-Capabilities sichten
-dynamisch
Critical Juncture
Barrieren:
-Unternehmenskultur
-Organisationsstruktur
-Management
II. Positive Rückkopplung
-Akzeptanzsicherung
-Auswirkung auf U.erfolg
Lock-in
- Strategiewahl
-DC- & Ressourcenbestand sichern
III. Pfadabhängigkeit
-Strategiumsetzung
-Nutzung der DC
-strategisch
De-Locking
-Veränderungen beobachten
-Bewusstsein schaffen
IV. Pfadbruch
Dynamiken beobachten:
-des Arbeitsmarktes
-der Wirtschaft
-des Unternehmens
Path shaping
Trends beobachten:
-Lebensphasen-Ansatz
-Innovationslam
Werthaltig
Selten
Nicht Imitierbar
Nicht Substituierbar
Flexibel
DYNAMIK
Legende:
statisch
statisch-dynamisch
dynamisch


Situative Einflussfaktoren
Psychopathische Verhaltenszüge
Oberflächlicher Charme
Übermäßiges Selbstwertgefühl
Pathologisches Lügen
Betrügerisch-manipulativ
Mangel an Empathie
Mangelnde Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen
Kaltschnäuzigkeit
Gestaltungsfeld
PSYCHOPATHISCHE FÜHRUNGSKRAFT
Negative Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit
Was tun ?
Realistische Einsicht: Psychopathische Charakterzüge können kurz-bis mittelfristig nicht verändert aber langfristig in ihrer Intensität gemindert werden
PERSONALMANAGEMENT
Maßnahmen für Mitarbeiter
• Mitarbeitergespräche
• Trainings zur Resilienzstärkung
• Teambuilding-Maßnahmen
Maßnahmen für Führungskräfte
• Persönlichkeitstests im Bewerbungsprozess
• Zusammenarbeit mit Vorstandsebene
• Verpflichtende Führungskräfte-Schulungen
• Externe Unterstützung durch Coaches/Psychologen
Erfolgskriterien
MESSUNG DER MITARBEITERZUFRIEDENHEIT
• Befragungen
• Beobachtungen
• Analyse
Weiterentwicklung der Maßnahmen

- **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?

UNIVERSITÄT SIEGEN

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)**

Das Datum der Abgabe der Endversion wird noch festgelegt. (Zweimal ausgedruckt, nicht binden! + PDF als CD oder E-Mail an Herrn Dr. Scholz)

Es wird auch eine Veranstaltung „Wissenschaftliches Arbeiten II“ geben. Der Zeitpunkt und Ort wird Ihnen noch mitgeteilt. Die Veranstaltung wird kurz vor der Präsentation stattfinden und Sie auf diese Präsentation vorbereiten.

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