

Prof. Dr. Peter Schäfer

Professur für Betriebswirtschaftslehre, insb. Management Accounting and Control

Technische Universität Dresden

Nr.	Thema	Schwerpunkt	Professur	Betreuer
1	Beeinflussen Nachfolgepläne die Auswahl narzisstischer CEOs? Eine empirische Analyse	Accounting & Finance	MAAC	Richter
2	Narzissmus und Big Bath Accounting: Verändert die Persönlichkeit des CEOs die Bilanzpolitik nach einem Führungswechsel?	Accounting & Finance	MAAC	Richter
3	Persönlichkeitsmerkmale im Rechnungswesen: Wie beeinflussen narzisstische CEOs Accounting-Entscheidungen?	Accounting & Finance	MAAC	Richter
4	Money or Fame? Wie narzisstische Persönlichkeitsmerkmale die Vergütung von CEOs beeinflussen	Accounting & Finance	MAAC	Richter
5	Nachhaltigkeit in der Managervergütung: Eine Literaturanalyse zum Einfluss von ESG-Vergütung auf die Unternehmensleistung	Accounting & Finance	MAAC	Richter
6	Activity Based Costing als strategisches Controlling-Instrument: Eine Literaturanalyse zum Einfluss auf die Unternehmensleistung	Accounting & Finance	MAAC	Richter
7	Die Konsequenzen der Say-on-Pay-Gesetzgebung auf die Managementvergütung und Einflussgrößen auf Say-on-Pay-Abstimmungsergebnisse – Ein systematischer Literaturüberblick	Accounting & Finance	MAAC	Leistner
8	Der Einfluss der Budgetierung auf die Unternehmensleistung: ein systematischer Literaturüberblick	Accounting & Finance	MAAC	Leistner
9	Partizipative Budgetierung als Instrument der Mitarbeiterbindung: Eine Analyse der empirischen Forschungslage	Accounting & Finance	MAAC	Leistner
10	Nichtfinanzielle Indikatoren in der Vorstandsvergütung: Ein systematischer Überblick zum Einfluss auf die Unternehmensleistung	Accounting & Finance	MAAC	Leistner
11	Die Balanced Scorecard und ihre Auswirkungen auf die Unternehmensleistung: Ein Überblick über empirische Forschungsergebnisse	Accounting & Finance	MAAC	Felser
12	Anwendungsmöglichkeiten von Eye-tracking in der Accounting-Forschung	Accounting & Finance	MAAC	Felser
13	Der Einfluss von Managerial Overconfidence auf Controlling Entscheidungen im Top-Management-Team – ein Literaturüberblick	Accounting & Finance	MAAC	Felser

1. Beeinflussen Nachfolgepläne die Auswahl narzisstischer CEOs? Eine empirische Analyse

Beeinflussen formale Nachfolgepläne die Wahrscheinlichkeit, dass narzisstische Persönlichkeiten als CEOs berufen werden? Narzisstische Führungskräfte polarisieren – sie können Unternehmen durch visionäre Strategien nach vorne bringen, aber auch durch selbstbezogene Entscheidungen gefährden. Während Nachfolgepläne Unsicherheiten bei Führungswechseln reduzieren sollen, könnten sie ungewollt dazu führen, dass narzisstische Kandidaten durch ihre Überzeugungskraft und Selbstvermarktung bevorzugt werden. Ziel dieser Arbeit ist zu untersuchen wie sich Nachfolgeprozesse auf die Auswahl von Führungspersönlichkeiten auswirken. Die Studierenden unterstützen die Datenerhebung neu ernannten Vorstandsvorsitzenden in US-Unternehmen und analysieren hinsichtlich der Fragestellung.

Basisliteratur

- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351–386. <https://doi.org/10.2189/asqu.52.3.351>
- Cvijanović, D., Gantchev, N., & Li, R. (2023). CEO Succession Roulette. *Management Science*, 69(10), 5794–5815. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.4572>
- Ham, C., Seybert, N., & Wang, S. (2018). Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance. *Review of Accounting Studies*, 23(1), 234–264. <https://doi.org/10.1007/s11142-017-9427-x>

2. Narzissmus und Big Bath Accounting: Verändert die Persönlichkeit des CEOs die Bilanzpolitik nach einem Führungswechsel?

Nach einem CEO-Wechsel greifen manche Unternehmen auf Big Bath Accounting zurück, eine Bilanzpolitik, bei der gezielt einmalige Verluste ausgewiesen werden, um künftige Erfolge besser darzustellen. Doch nicht alle Unternehmen nutzen diese Strategie (Murphy und Zimmerman, 1993). Besonders narzisstische CEOs streben nach Anerkennung und sind oft risikobereit, was ihre strategischen Entscheidungen prägt. In dieser Arbeit soll daher untersucht werden, ob die Persönlichkeit eines neu berufenen CEOs, insbesondere das Merkmal Narzissmus, dieses Verhalten beeinflusst. Sie erheben und analysieren Daten zu neu berufenen CEOs in US-Unternehmen, um zu klären, ob es einen Zusammenhang zwischen narzisstischer Persönlichkeit und Big Bath Accounting gibt.

Basisliteratur

- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351–386. <https://doi.org/10.2189/asqu.52.3.351>
- Ham, C., Seybert, N., & Wang, S. (2018). Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance. *Review of Accounting Studies*, 23(1), 234–264. <https://doi.org/10.1007/s11142-017-9427-x>
- Murphy, K. J., & Zimmerman, J. L. (1993). Financial performance surrounding CEO turnover. *Journal of Accounting and Economics*, 16(1), 273–315. [https://doi.org/10.1016/0165-4101\(93\)90014-7](https://doi.org/10.1016/0165-4101(93)90014-7)

3. Persönlichkeitsmerkmale im Rechnungswesen: Wie beeinflussen narzisstische CEOs Accounting-Entscheidungen?

Die Persönlichkeit eines CEOs beeinflusst nicht nur die strategische Ausrichtung eines Unternehmens, sondern auch Entscheidungen im Accounting. Narzisstische CEOs, geprägt von Selbstüberschätzung, Anerkennungsstreben und Machtbewusstsein, können signifikanten Einfluss auf Bilanzpolitik, Gewinnmanagement und die Transparenz der Finanzberichterstattung nehmen. In dieser Bachelorarbeit führen Sie eine strukturierte Literaturanalyse durch, um Erkenntnisse aus der führenden Accounting-Literatur zu untersuchen und zu analysieren, wie narzisstische Persönlichkeiten Accounting-Entscheidungen prägen. Die Arbeit liefert wertvolle Einblicke in die Schnittstelle zwischen Persönlichkeit und Finanzberichterstattung und trägt zur aktuellen Forschung im Management Accounting bei.

Basisliteratur

Ham, C., Seybert, N., & Wang, S. (2018). Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance. *Review of Accounting Studies*, 23(1), 234–264.
<https://doi.org/10.1007/s11142-017-9427-x>

Judd, J. S., Olsen, K. J., & Stekelberg, J. (2017). How Do Auditors Respond to CEO Narcissism? Evidence from External Audit Fees. *Accounting Horizons*, 31(4), 33–52.
<https://doi.org/10.2308/acch-51810>

Olsen, K. J., Dworkis, K. K., & Young, S. M. (2014). CEO Narcissism and Accounting: A Picture of Profits. *Journal of Management Accounting Research*, 26(2), 243–267.
<https://doi.org/10.2308/jmar-50638>

4. Money or Fame? Wie narzisstische Persönlichkeitsmerkmale die Vergütung von CEOs beeinflussen

Narzissten streben nach Bewunderung und Anerkennung, was sich auch in ihrer Vergütung widerspiegeln kann. Während Studien zeigen, dass narzisstische CEOs oft höhere Gehälter erzielen, wirft das Phänomen des *prestige rewards* eine neue Frage auf: Sind Narzissten bereit, auf monetäre Vorteile zu verzichten, wenn sie durch die Arbeit für ein öffentlich bewundertes Unternehmen mehr Prestige gewinnen? Diese Bachelorarbeit untersucht den Einfluss narzisstischer Persönlichkeitsmerkmale auf die Vergütung von CEOs mit Fokus auf den Trade-off zwischen finanziellen Anreizen und Prestige. Die Studierenden analysieren Daten zu neu berufenen Vorstandsvorsitzenden aus US-Unternehmen und liefern neue Erkenntnisse zur Verbindung von CEO-Persönlichkeit, Vergütung und Unternehmensstatus im Rahmen eines aktuellen Forschungsprojekts.

Basisliteratur

- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351–386. <https://doi.org/10.2189/asqu.52.3.351>
- Focke, F., Maug, E., & Niessen-Ruenzi, A. (2017). The impact of firm prestige on executive compensation. *Journal of Financial Economics*, 123(2), 313–336. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2016.09.011>
- Ham, C., Seybert, N., & Wang, S. (2018). Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance. *Review of Accounting Studies*, 23(1), 234–264. <https://doi.org/10.1007/s11142-017-9427-x>
- O'Reilly, C. A., Doerr, B., Caldwell, D. F., & Chatman, J. A. (2014). Narcissistic CEOs and executive compensation. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 218–231. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.08.002>

5. Nachhaltigkeit in der Managervergütung: Eine Literaturanalyse zum Einfluss von ESG-Vergütung auf die Unternehmensleistung

Die Verknüpfung der Vergütung von Führungskräften mit ökologischen und sozialen Zielen (z.B. CO₂-Emissionsziele, Mitarbeiterzufriedenheit, Einhaltung ethischer Standards in Entwicklungsländern) sowie Zielen der Unternehmensführung ist eine hochaktuelle Entwicklung in der Unternehmenspraxis. Praktiker bezeichnen diese Anreizbestimmung üblicherweise als *ESG-Vergütung*. Kürzlich veröffentlichte Studien haben gezeigt, dass *ESG-Vergütung* einen positiven Zusammenhang mit dem Unternehmenswert und die CO₂-Emissionen von Unternehmen reduzieren kann. Vor diesem Hintergrund soll die bestehende Literatur zum ESG-Vergütung systematisch analysiert werden. Ziel ist es, einen strukturierten Überblick der Ergebnisse quantitativer Studien zu geben und einen Ausblick auf mögliche Forschungsrichtungen abzuleiten.

Basisliteratur

- Cohen, S., Kadach, I., Ormazabal, G., & Reichelstein, S. (2023). Executive Compensation Tied to ESG Performance: International Evidence. *Journal of Accounting Research*, 61(3), 805–853. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12481>
- Flammer, C., Hong, B., & Minor, D. (2019). Corporate governance and the rise of integrating corporate social responsibility criteria in executive compensation: Effectiveness and implications for firm outcomes. *Strategic Management Journal*, 40(7), 1097–1122. <https://doi.org/10.1002/smj.3018>

6. Activity Based Costing als strategisches Controlling-Instrument: Eine Literaturlanalyse zum Einfluss auf die Unternehmensleistung

Activity-Based Costing (ABC) ist ein Kostenrechnungssystem, das entwickelt wurde, um die Genauigkeit der Kostenverteilung zu verbessern. Anders als traditionelle Kostenrechnungsmethoden, die Gemeinkosten oft auf Basis von pauschalen Zuschlagsätzen verteilen, betrachtet ABC spezifische Aktivitäten und ordnet den einzelnen Aktivitäten Kosten zu, basierend auf dem Ressourcenverbrauch. Dies führt zu einer präziseren Zurechnung von Gemeinkosten auf Produkte oder Dienstleistungen, was die Entscheidungsfindung im Management verbessert und Ineffizienzen aufdecken kann. ABC eignet sich besonders für Unternehmen mit komplexen Produktionsprozessen und vielfältigen Produktlinien, da es detaillierte Einblicke in Kostenstrukturen und Aktivitäten bietet. ABC hat das Ziel, die Produktivität und Rentabilität durch eine fundierte Kostenstrukturierung zu steigern und hilft, besser informierte Entscheidungen in Bereichen wie Produktgestaltung, Preisgestaltung und Prozessoptimierung zu treffen. Es wird oft als wertvoll für strategisches Kostenmanagement angesehen, da es Einblicke in den tatsächlichen Ressourcenverbrauch und die Profitabilität einzelner Produkte und Dienstleistungen ermöglicht. Diese Arbeit analysiert empirische Studien, die den Zusammenhang zwischen der Implementierung von ABC und der Unternehmensleistung untersuchen.

Basisliteratur

- Cooper, R., & Kaplan, R. S. (1988). Measure Costs Right: Make the Right Decisions. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/1988/09/measure-costs-right-make-the-right-decisions>
- Ittner, C. D., Lanen, W. N., & Larcker, D. F. (2002). The Association Between Activity-Based Costing and Manufacturing Performance. *Journal of Accounting Research*, 40(3), 711–726.

7. Die Konsequenzen der Say-on-Pay-Gesetzgebung auf die Managementvergütung und Einflussgrößen auf Say-on-Pay-Abstimmungsergebnisse – Ein systematischer Literaturüberblick

In der Vergangenheit oblag die Verantwortung über die Ausgestaltung von Vorstandsvergütungssystemen börsennotierter Unternehmen allein dem Aufsichtsrat oder vergleichbaren Gremien (z. B. dem Compensation Committee in den Vereinigten Staaten). Im Zuge der Bestrebungen, die Rechte von Aktionären zu stärken, wurden beginnend in Großbritannien Anfang der 2000er Jahre Say-on-Pay (SOP) Gesetze erlassen. Diese Gesetze schreiben vor, dass die Vergütung der Vorstände durch die Anteilseigner gebilligt werden muss. In dieser Arbeit geben Sie einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zu Say-on-Pay. Dabei geht es zum einen, um die Konsequenzen, die die SOP-Gesetzgebung auf die Ausgestaltung von Managementvergütungen hat und zum anderen um mögliche Einflussgrößen auf die Abstimmungsergebnisse von SOP-Abstimmungen.

Basisliteratur zum Thema

- Edmans, A., Gabaix, X., & Jenter, D. (2017). Executive compensation: A survey of theory and evidence. *The Handbook of the Economics of Corporate Governance*, 1, 383-539. <https://doi.org/10.1016/bs.hecg.2017.11.010>. (Sections 7.2 and 5.4)
- Ferri, F., & Maber, D. A. (2013). Say on pay votes and CEO compensation: Evidence from the UK. *Review of Finance*, 17(2), 527-563. <https://doi.org/10.1093/rof/rfs003>

Basisliteratur zur Methodik

- Tranfield, D., Denyer, D. & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Short, J. (2009). The Art of Writing a Review Article. *Journal of Management*, 35(6), 1312-1317. <https://doi.org/10.1177/0149206309337489>
- Franke, F., Kempe, H., Klein, A., Rumpf, L., & Schüller-Zwierlein, A. (2014). *Schlüsselkompetenzen: Literatur recherchieren in Bibliotheken und Internet*. (2. Auflage), Stuttgart: Metzler.

8. Der Einfluss der Budgetierung auf die Unternehmensleistung: Ein systematischer Überblick

Budgetierung ist eines der am weitesten verbreiteten Controlling-Instrumente. Budgetierung umfasst den Prozess der finanziellen Planung, Kontrolle und Überwachung, wobei spezifische finanzielle Ziele festgelegt werden, um die Ressourcen eines Unternehmens zu planen und zu steuern. Traditionell ist die Budgetierung ein Top-down-Ansatz, bei dem das Management die Budgets vorgibt. Budgetierung dient mehreren Zwecken: Sie unterstützt die strategische Planung, hilft bei der Ressourcenallokation, bietet eine Grundlage für die Leistungsmessung und dient der Kostenkontrolle. Der Prozess der Budgetierung steht oft in der Kritik, da er starr und aufwändig sein kann und sich manchmal negativ auf die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit einer Organisation auswirkt. Trotzdem bleibt die Budgetierung in vielen Unternehmen ein zentrales Controlling-Werkzeug und bildet die Basis für finanzielle Steuerungsprozesse und -entscheidungen. Die vorliegende Arbeit soll die bestehende Literatur hinsichtlich der Auswirkungen der Budgetierung auf die finanzielle und/oder operative Leistung von Unternehmen untersuchen.

Basisliteratur

- Kenis, I. (1979). Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance. *The Accounting Review*, 54(4), 707.
- Merchant, K. A. (1981). The Design of the Corporate Budgeting System: Influences on Managerial Behavior and Performance. *The Accounting Review*, 56(4), 813–829.

Basisliteratur zur Methodik

- Tranfield, D., Denyer, D. & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Short, J. (2009). The Art of Writing a Review Article. *Journal of Management*, 35(6), 1312-1317. <https://doi.org/10.1177/0149206309337489>
- Franke, F., Kempe, H., Klein, A., Rumpf, L., & Schüller-Zwierlein, A. (2014). Schlüsselkompetenzen: Literatur recherchieren in Bibliotheken und Internet. (2. Auflage), Stuttgart: Metzler.

9. Partizipative Budgetierung als Instrument der Mitarbeiterereinbindung: Eine Analyse der empirischen Forschungslage

Partizipatives Budgeting (partizipative Budgetierung) ist ein Ansatz innerhalb des Budgetierungsprozesses, bei dem Mitarbeitende aktiv in die Planung und Erstellung von Budgets eingebunden werden. Dieser Ansatz steht im Gegensatz zur traditionellen Top-down-Budgetierung, bei der das Management die Budgets vorgibt. Partizipatives Budgeting fördert eine Bottom-up-Methodik, bei der die Meinungen und das Wissen der Mitarbeitenden, die an den operativen Prozessen beteiligt sind, berücksichtigt werden. Dies soll dazu beitragen, realistischere Budgets zu erstellen und gleichzeitig die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden zu erhöhen. Ziel dieser Arbeit ist es, die Literatur zu den Auswirkungen partizipativen Budgetings auf die Motivation, Zufriedenheit und/oder Leistung von Mitarbeitenden zu untersuchen.

Basisliteratur

- Merchant, K. A. (1981). The Design of the Corporate Budgeting System: Influences on Managerial Behavior and Performance. *The Accounting Review*, 56(4), 813–829.
- Milani, K. (1975). The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: A Field Study. *The Accounting Review*, 50(2), 274–284.

Basisliteratur zur Methodik

- Tranfield, D., Denyer, D. & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Short, J. (2009). The Art of Writing a Review Article. *Journal of Management*, 35(6), 1312-1317. <https://doi.org/10.1177/0149206309337489>
- Franke, F., Kempe, H., Klein, A., Rumpf, L., & Schüller-Zwierlein, A. (2014). Schlüsselkompetenzen: Literatur recherchieren in Bibliotheken und Internet. (2. Auflage), Stuttgart: Metzler.

10. Nichtfinanzielle Indikatoren in der Vorstandsvergütung: Ein systematischer Überblick zum Einfluss auf die Unternehmensleitung

Nichtfinanzielle Indikatoren wie Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterbindung gewinnen in der Vorstandsvergütung zunehmend an Bedeutung, da sie langfristige Wertschöpfung und gesellschaftliche Verantwortung fördern sollen. Doch wie stark beeinflussen solche Indikatoren tatsächlich die Unternehmensleistung? Diese Arbeit untersucht den Zusammenhang zwischen nichtfinanziellen Vergütungskomponenten und Unternehmenserfolg. Sie führen eine strukturierte Literaturanalyse durch und analysieren Erkenntnisse aus der empirischen Forschung, um die Wirkung dieser Indikatoren besser zu verstehen.

Basisliteratur

- Ittner, C. D., Larcker, D. F., & Rajan, M. V. (1997). The Choice of Performance Measures in Annual Bonus Contracts. *The Accounting Review*, 72(2), 231–255.
- Banker, D. R., Potter, G., & Srinivasan, D. (2000). An Empirical Investigation of an Incentive Plan That Includes Nonfinancial Performance Measures. *The Accounting Review*, 75(1), 65–92.

Basisliteratur zur Methodik

- Tranfield, D., Denyer, D. & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Short, J. (2009). The Art of Writing a Review Article. *Journal of Management*, 35(6), 1312–1317. <https://doi.org/10.1177/0149206309337489>
- Franke, F., Kempe, H., Klein, A., Rumpf, L., & Schüller-Zwierlein, A. (2014). Schlüsselkompetenzen: Literatur recherchieren in Bibliotheken und Internet. (2. Auflage), Stuttgart: Metzler.

11. Die Balanced Scorecard und ihre Auswirkungen auf die Unternehmensleistung: Ein Überblick über empirische Forschungsergebnisse

Balanced Scorecard (BSC) ist ein strategisches Management- und Controlling-Instrument, das Unternehmen dabei unterstützt, ihre Vision und Strategie in konkrete Ziele und messbare Kennzahlen zu übersetzen. Die BSC wurde in den frühen 1990er Jahren von Kaplan und Norton entwickelt und unterscheidet sich von traditionellen, rein finanziell ausgerichteten Steuerungssystemen durch ihren mehrdimensionalen Ansatz. Die BSC umfasst vier Perspektiven. Durch diesen umfassenden Blick stellt die BSC eine Verbindung zwischen langfristiger Strategie und kurzfristigen Maßnahmen her und hilft Unternehmen dabei, ein Gleichgewicht zwischen verschiedenen Erfolgsfaktoren zu schaffen. Die BSC wird nicht nur zur Leistungsmessung verwendet, sondern dient auch als strategisches Kommunikations- und Umsetzungsinstrument. Die vorliegende Arbeit analysiert die Literatur zur Beziehung zwischen der Einführung der BSC und der finanziellen und/oder nicht-finanziellen Unternehmensleistung.

Basisliteratur

- De Geuser, F., Mooraj, S., & Oyon, D. (2009). Does the Balanced Scorecard Add Value? Empirical Evidence on its Effect on Performance. *European Accounting Review*, 18(1), 93–122.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard—Measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71–79.

12. Anwendungsmöglichkeiten von Eye-tracking in der Accounting-Forschung

Eye-Tracking ist eine innovative Methodik der experimentellen Forschung, die in den vergangenen Jahren zunehmend an Einfluss gewonnen hat. In der Accounting-Forschung wird diese Methodik bisher jedoch nur in wenigen Studien eingesetzt. Ziel dieser Arbeit ist es, einen Überblick über den Einsatz von Eye-Tracking in der experimentellen Accounting-Forschung aufzuzeigen. Dazu werten Sie mittels einer Literaturanalyse die bestehende Accounting-Literatur systematisch aus. Im Anschluss sollen im Rahmen einer Forschungsagenda mögliche Anwendungsfelder für zukünftige Forschung identifiziert werden.

Basisliteratur

Lynch, E. J., & Andiola, L. M. (2019). If Eyes are the Window to Our Soul, What Role does Eye-Tracking Play in Accounting Research? *Behavioral Research in Accounting*, (31)2, 107 – 133. <https://doi.org/10.2308/bria-52283>

13. Der Einfluss von Managerial Overconfidence auf Controlling Entscheidungen im Top-Management-Team – ein Literaturüberblick

Die Literatur zeigt, dass Management Control Systems (MCS) die Unternehmensperformance positiv beeinflussen können. Hingegen zeigt die Empirie, dass Start-Ups oder kleine und mittelständische Unternehmen MCS nur schleichend einführen. Neben bisherigen Erklärungsansätzen, wie beispielsweise der fehlenden Expertise des Top Management Teams (TMT), zielt die vorliegende Arbeit auf einen alternativen Erklärungsansatz ab: die Managerial Overconfidence. Managerial Overconfidence führt unter anderem zu einer verminderten Risikoaversion, welche möglicherweise Auswirkungen auf die Implementierung von MCS hat. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem aktuellen Stand der empirischen Literatur bezüglich der Auswirkungen von Managerial Overconfidence auf das TMT im Kontext der Implementierung von MCS. Aufgabe ist es, die Literatur aufzubereiten und zu strukturieren.

Basisliteratur

- Chen, G., Crossland, C., & Luo, S. (2015). Making the same mistake all over again: CEO overconfidence and corporate resistance to corrective feedback. *Strategic Management Journal*, 36(10), 1513-1535. <https://doi.org/10.1002/smj.2291>
- Davila, A., & Foster, G. (2007). Management control systems in early-stage startup companies. *The Accounting Review*, 82(4), 907-937. <https://doi.org/10.2308/accr.2007.82.4.907>
- Moore, D. A., & Healy, P. J. (2008). The trouble with overconfidence. *Psychological review*, 115(2), 502. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.115.2.502>