

Prof. Dr. Dorothea Alewell

Modul BA-UFÜ 5 - Seminar Unternehmensführung im B.Sc. BWL

Bachelor-Seminar 1 „Unternehmensführung: Theorien, Tools und Instrumente des Managements“ SoSe 2020

Seminarkonzept

Lehr- und Lernziele des Seminars liegen auf verschiedenen Ebenen: Einerseits sollen fachlich-inhaltliche Kenntnisse zum Stand der Forschung auf dem Gebiet „Unternehmensführung: Theorien, Tools und Instrumente des Managements“ vermittelt werden. Die Studierenden lernen andererseits, wissenschaftliche Publikationen in diesem Feld zu lesen und kritisch zu würdigen im Hinblick auf fachlich-inhaltliche und methodische Fragen sowie im Hinblick auf das wissenschaftliche Schreiben. Sie präsentieren ihre Ergebnisse andere Studierenden und stellen sich der Diskussion. Schließlich schreiben die Studierenden selbst eine wissenschaftliche Arbeit und erwerben dabei Kompetenzen im Wissenschaftlichen Schreiben.

Das Seminar dient somit neben dem Erwerb fachlich-inhaltlicher Kompetenzen zum Generalthema, der Schulung der Analyse- und Reflexionsfähigkeit und der Vortragskompetenz zentral auch der Erweiterung und Vertiefung der Kompetenz im wissenschaftlichen Arbeiten und Schreiben. Dies ist in Bezug auf die Bachelorarbeit unerlässlich. Das Seminar ist daher in drei aufeinander aufbauenden Schritten konzipiert, die eine **Trainingsabfolge zum wissenschaftlichen Arbeiten** beinhalten:

1. **Hören und Verstehen:** Was ist wissenschaftliches Arbeiten? Wie schreibe ich wissenschaftliche Texte? Kurze Einführung beim Kick-Off-Termin und anhand von weiterführender Literatur
2. **Lernen am Beispiel anhand der Analyse fremder Texte:** Analyse und Bewertung vorgegebener wissenschaftliche Texte unter dem Gesichtspunkt der Inhalte und der wissenschaftlichen Güte des Textes und Präsentation dieses Textes und seiner inhaltlichen und methodischen Würdigung im Seminar in einem Vortrag (1. Prüfungsleistung, Gewicht insgesamt 50%). Der Vortrag hat für jede teilnehmende Person zwei Teile – einen Gruppenvortrag, in dem die Gruppe gemeinsam die Grundlagentheorie präsentiert (Gruppenpräsentation und -note, Gewicht 20%), und einen daran anschließenden individuellen Vortragsteil (Einzelpräsentation und -note, Gewicht 30%) zu einer spezifischen Anwendung oder Analyse anhand der jeweiligen Grundlagentheorie. Die Studierenden lernen anhand der eigenen Vorträge und der Vorträge anderer Studierender, sich mit wissenschaftlichen Texten, deren typischem Aufbau und deren wissenschaftlicher und methodischer Güte kritisch auseinanderzusetzen - und entsprechende Fehler in der eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu vermeiden.

3. **Learning by Doing:** Die Studierenden erarbeiten sich und verfassen selbst einen wissenschaftlichen Text zu einem vorgegebenen Thema auf der Basis von wissenschaftlichen Quellen – sie schreiben eine Hausarbeit schreiben (2. Prüfungsleistung, Gewicht 50%), Hierzu bieten wir durchlaufende Betreuung in den Sprechstunden, aber auch zusätzlich in Form einer freiwilligen, das Seminar begleitenden Übung zum Wissenschaftlichen Schreiben an, in der weiterer und vertiefender Input zum Wissenschaftlichen Arbeiten und Schreiben, dann aber auch konkrete Schreibberatung an den eigenen Texten angeboten wird.

Details zu den Prüfungsleistungen

Prüfungsleistung 1: Mündlicher Vortrag im Seminar

(Gewicht für die Note insgesamt 50%, davon 20% Gruppennote für den Gruppenvortrag, 30% Einzelnote für den Einzelvortrag)

Die Aufgabe für diese Prüfungsleistung gliedert sich in zwei Teilaufgaben. Die erste Teilaufgabe lautet, **gemeinsam** in Gruppen von max. 3 SeminarteilnehmerInnen eine der ausgewählten Theorien (Liste siehe unten) darzustellen und kritisch zu würdigen (gemeinsamer Gruppenvortrag von insgesamt maximal 20 Minuten). In der zweiten Teilaufgabe dieser Prüfungsleistung widmet sich jede/r SeminarteilnehmerIn **individuell** einem der wissenschaftlichen Texte mit Bezug zu der jeweiligen Theorie, zu.B: einer Anwendung dieser Theorie auf eine spezielle Fragestellung oder eine empirische Überprüfung der Theorie – und trägt im Anschluss an die Gruppenpräsentation der Theorie die kritische Würdigung eines wissenschaftlichen Textes zu dieser Theorie vor. Die Aufgabe für diesen zweiten individuellen Vortragsteil lautet, den zugewiesenen wissenschaftlichen Text (Liste siehe unten) in Hinblick auf seine Fragestellung, seine methodische Vorgehensweise und seine zentralen Ergebnisse vorzustellen (Fragestellung und Antworten bzw. Inhalte klar darstellen!) und sich ein begründetes Urteil über die wissenschaftliche Güte des Textes zu bilden und dieses zu präsentieren (jeweils maximal 10-minütiger Einzelvortrag).

Die (Gruppen- und Einzel-)Präsentationen werden durch eine Powerpoint-Datei unterstützt. Bitte überprüfen Sie vor Ihrem Vortrag, ob Sie die Zeit einhalten können, in dem Sie sich selbst Probevorträge halten. Bei ihrem gemeinsamen 30-minütigen Vortrag sollten Sie auf keinen Fall mehr als 13 Folien (incl. Titel und Schluss) verwenden. Bei ihrem individuellen 10-minütigen Vortrag sollten Sie auf keinen Fall mehr als 6 Folien (incl. Titel und Schluss) verwenden. Der Papierausdruck der Folien muss einige Tage vor dem Seminarbeginn abgegeben werden (siehe Terminplan).

Prüfungsleistung 2: Wissenschaftliche Hausarbeit (Gewicht für die Note 50%)

Die Studierenden verfassen jeweils als Einzelarbeit jede/r einen eigenen wissenschaftlichen Text zu einem vorgegebenen Thema. Dieses Thema baut für die einzelnen Studierenden jeweils eng auf die in Prüfungsleistung 1 behandelte Theorie/den konzeptionellen Ansatz und die im Einzelvortrag vorgestellte spezielle Anwendung auf und baut diese zu einem Hausarbeitsthema aus, welches auch unter Nutzung weiterer Literatur bearbeitet wird (siehe auch individueller Vortragsteil bei Prüfungsleistung 1).

Die Hausarbeiten können bereits parallel zur Vortragsvorbereitung in den Semesterferien geschrieben werden oder auch seminarbegleitend während des Semesters. Impulse aus den

Diskussionen im Seminar zu Prüfungsleistung 1 sollen nach Möglichkeit in die Fertigstellung der Hausarbeit einfließen. Der Abgabetermin liegt dann jeweils vier Wochen nach Präsentation der Vorträge im Seminar. Der Umfang der Hausarbeiten soll 15 Seiten plus/minus 10% betragen, mindestens in Schriftgröße 12 und mit angemessenen Rändern gestaltet. Die Hausarbeiten werden als Papierausdruck, einfache Heftung mit Plastikstreifen, abgegeben. Zusätzlich benötigen wir für die elektronische Plagiatsprüfung eine CD/eine USB-Stick mit der elektronischen Version der Hausarbeit.

Alle Teilleistungen müssen bestanden werden, um das Seminar insgesamt zu bestehen.

Termine:

- **Dienstag, 28. Januar 2020**, 16.00 Uhr bis 20.00 Uhr: **Kick-Off-Veranstaltung** mit Einführung in Wissenschaftliches Arbeiten und Vergabe der Präsentations- und Hausarbeitsthemen (Raum VMP5, WiWi 2067/2071)
- **Abgabe der Präsentationsfolien** bis Montag, den **06.04.2020** im Seminartermin direkt bei den MitarbeiterInnen des Lehrstuhls; alternativ ist die Abgabe bis zum 06.04.2020 (bis 12 Uhr) in den Öffnungszeiten des Sekretariats in der Moorweidenstraße 18, 4. Stock, Raum 4029, bei Frau Stichbury möglich.
- Späteste **Abgabe der Hausarbeiten** bis **vier Wochen nach dem individuellen Präsentationstermin** (nach Vortrag bzw. nach erbrachter erster Prüfungsleistung); Abgabe direkt im Seminar oder bis 12:00 Uhr im Sekretariat bei Frau Stichbury, Moorweidenstr. 18, Raum 4029.
- **Wöchentliche Seminartermine: jeweils montags ab dem 06.04.2020 von 10-12 Uhr** mit mündlichen Vorträgen (Raum tba). Zu den Seminarterminen herrscht Anwesenheitspflicht.
- **Begleitende Betreuungsangebote zum Wissenschaftlichen Schreiben (Übung)** – Teilnahme für die TeilnehmerInnen des Seminars freiwillig/nach Bedarf (regelmäßig oder an einzelnen Terminen) jeweils dienstags 09.00 – 12.00 Uhr. Zudem findet klassische Sprechstunden-Einzelbetreuung im Rahmen der jeweiligen Sprechzeiten der MitarbeiterInnen statt (Terminvereinbarung per Mail):
 - **Di 07.04.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Zu Beginn der Veranstaltung wird Input zur Gestaltung von Präsentationen und Präsentationsformen gegeben. Im Anschluss besteht die Möglichkeit, an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten, dieses mit anderen Studierenden zu diskutieren und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
 - **Di 14.04.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Vertiefender Input zum wissenschaftlichen Schreiben und Arbeiten wird zu Beginn der Veranstaltung gegeben. Im Anschluss besteht wieder die Möglichkeit, an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten, dieses mit anderen Studierenden zu diskutieren und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
 - **Di 21.04.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Es erfolgt eine tiefergehende Auseinandersetzung mit dem Schreibprozess sowie möglichen Herausforderungen beim wissenschaftlichen Schreiben.

Außerdem werden Methoden des kreativen Schreibens vorgestellt, die bei der Themenfindung, Literaturbearbeitung oder Erstellung von wissenschaftlichen Arbeiten und dem Überwinden von Schreibblockaden genutzt werden können. Im Anschluss besteht die Möglichkeit, im Seminarraum an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.

- **Di 28.04.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Gemeinsame Analyse und Bewertung eines vorgegebenen wissenschaftlichen Textes (konzeptionelles Paper) unter dem Gesichtspunkt der Inhalte und der wissenschaftlichen Güte des Textes. Im Anschluss besteht die Möglichkeit, im Seminarraum an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Di 05.05.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Was macht eine gute Einleitung aus? Welche Bestandteile dürfen nicht fehlen? Anhand ausgewählter Publikationen wollen wir diese Frage gemeinsam beantworten. Im Anschluss besteht die Möglichkeit im Seminarraum an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Di 12.05.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Es erfolgt eine tiefergehende Auseinandersetzung mit quantitativen empirischen Erhebungs- und Auswertungsmethoden und ihren Konsequenzen für das Wissenschaftliche Schreiben. Im Anschluss besteht die Möglichkeit im Seminarraum an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten und bei konkreten Fragen im Prozess die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Di 19.05.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Gemeinsame Analyse und Bewertung eines vorgegebenen wissenschaftlichen Textes (quantitativ ausgerichtetes Paper) unter dem Gesichtspunkt der Inhalte und der wissenschaftlichen Güte des Textes. Im Anschluss besteht die Möglichkeit im Seminarraum an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Di 26.05.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Gemeinsame Analyse und Bewertung eines vorgegebenen wissenschaftlichen Textes (quantitativ ausgerichtetes Paper) unter dem Gesichtspunkt der Inhalte und der wissenschaftlichen Güte des Textes. Im Anschluss besteht die Möglichkeit im Seminarraum an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.

- **Di 09.06.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Es erfolgt eine tiefergehende Auseinandersetzung mit qualitativen empirischen Erhebungs- und Auswertungsmethoden und ihren Konsequenzen für das Wissenschaftliche Schreiben. Im Anschluss besteht die Möglichkeit, im Seminarraum an der eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Di 16.06.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Gemeinsame Analyse und Bewertung eines vorgegebenen wissenschaftlichen Textes (qualitativ ausgerichtetes Paper) unter dem Gesichtspunkt der Inhalte und der wissenschaftlichen Güte des Textes. Im Anschluss besteht die Möglichkeit im Seminarraum an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Di 23.06.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Gemeinsame Analyse und Bewertung eines vorgegebenen wissenschaftlichen Textes (qualitativ ausgerichtetes Paper) unter dem Gesichtspunkt der Inhalte und der wissenschaftlichen Güte des Textes. Im Anschluss besteht die Möglichkeit im Seminarraum an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Di 30.06.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Was macht ein gutes Schlusskapitel aus? Welche Bestandteile dürfen nicht fehlen? Anhand ausgewählter Publikationen wollen wir diese Frage gemeinsam beantworten. Im Anschluss besteht die Möglichkeit im Seminarraum an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Di 07.07.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Es besteht die Möglichkeit alle offenen Fragen zum Schreiben der eigenen Hausarbeit zu klären sowie an der eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Di 14.07.2020** (09:00 bis 12:00 Uhr)
Es besteht die Möglichkeit in der abschließenden Veranstaltung alle offenen Fragen zum Schreiben der eigenen Hausarbeit zu klären sowie an der eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.

- Bei den wöchentlichen Seminarterminen und bei der Kick-Off-Veranstaltung besteht Anwesenheitspflicht. Die Begleitangebote können nach Bedarf/freiwillig genutzt werden.

Vortrags- und Hausarbeitsthemen und Einstiegsliteratur

Teil 1: Individuen und Gruppen, Kommunikation und Verhalten

1. Die Theorie allgemeiner menschlicher Werte von Schwartz

Einstiegsliteratur	
Shalom H. Schwartz (2006): A Theory of Cultural Value Orientations: Explication and Applications. Comparative Sociology, 2006, Vol. 5, issue 2-3; 137-82.	
Schwartz, S.H. (1999): A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. In: Applied Psychology: An International Review, 48 (1): 24f.	
Mohler, P.Ph./Wohn, K.(2005): Persönliche Wertorientierungen im European Social Survey; ZUMA-Arbeitsbericht Nr. 2005/01, März 2005, ISSN 1437-4110.	

Thema 1a	Kulturelle Wertvorstellungen und Organisationen
Paper	Sagiv, Lilach; Schwartz, Shalom (2007): Cultural Values in organisations: insights for Europe. European J. International Management, Vol. 1, No.3, 176-190.
Hausarbeitsthema	Auswirkungen kultureller Wertvorstellungen auf Organisationen – eine personalwirtschaftliche Analyse
Thema 1b	Individuelle Werte und Conflict Management Style
Paper	Michael W. Morris, Katherine Y. Williams, Kwok Leung, Richard Larrick, M. Teresa Mendoza, Deepti Bhatnagar, Jianfeng Li, Mari Kondo, Jin-lian Luo & Jun-chen Hu (1998): Conflict Management Style: Accounting for Cross-National Differences, Journal of International Business Studies, volume 29, pp. 729–747.
Hausarbeitsthema	Werte von Führungskräften als Grundlage ihres Conflict Management Style – eine personalwirtschaftliche Analyse
Thema 1c	Werteunterschiede zwischen Generationen
Paper	Lyons, Sean T.; Higgins, Christopher; Duxbury, Linda (2007): An Empirical Assessment of Generational Differences in Basic Human Values, Psychological Reports, Vol. 101 Issue 2, p339-352.
	Cennamo, L. and Gardner, D. (2008), "Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit", Journal of Managerial Psychology, Vol. 23 No. 8, pp. 891-906. https://doi.org/10.1108/02683940810904385 .
	Alewell D., Brinck K. L. (2018): Generationsunterschiede in den Vorstellungen über „gute Arbeit“ – Fakt oder Fiktion? In: Surrey H., Tiberius V. (Hrsg.): Die Zukunft des Personalmanagements. Zürich, S. 79 – 91.
Hausarbeitsthema	Gibt es Werteunterschiede zwischen verschiedenen Generationen? – eine kritische Analyse

2. Transaktionsanalyse als Kommunikationstheorie

Einstiegsliteratur	
Thomas Anthony Harris (1973): Ich bin o.k. Du bist o.k.; Aus dem Englischen von Irmela Brender. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg.	
Ute Hagehülsmann (2006): Transaktionsanalyse – Wie geht denn das? Transaktionsanalyse in Aktion I. Junfermann, Paderborn.	
Schmidt, Rainer (2012): Immer richtig miteinander reden: Transaktionsanalyse in Beruf und Alltag, 6. Aufl., Paderborn, Junfermann.	

Thema 2a	Wertschätzende Führungskommunikation
Paper	Schulze, H.; Sejkora, K. (2016): Wertschätzende Führung durch Beziehungsgestaltung mit „Landkarten“ aus der Transaktionsanalyse, in: C. von Au (Hrsg.): Leadership und angewandte Psychologie. Eigenschaften und Kompetenzen von Führungspersönlichkeiten (Bd. 3). Wiesbaden: Springer.
Hausarbeitsthema	Die Transaktionsanalyse als Grundlage wertschätzender Führungskommunikation – eine personalwirtschaftliche Analyse
Thema 2b	Vermeidung missverständlicher Kommunikation
Paper	Weigel, S. (2017): Transaktionsanalyse im Konfliktcoaching, Konfliktodynamik, 6. Jahrgang, Heft 4, https://doi.org/10.21706/kd-6-4-248 , S.260-267.
Hausarbeitsthema	Die Transaktionsanalyse als Grundlage zur Vermeidung missverständlicher Kommunikation – eine kritische Analyse des Forschungsstandes
Thema 2c	Führungskräfteentwicklung
Paper	Hagehülsmann, U.; Hagehülsmann, H. (2007): Der Mensch im Spannungsfeld seiner Organisation: Transaktionsanalyse in Managementtraining, Coaching, Team-und Personalentwicklung, 3.Aufl., Junfermann Verlag GmbH, 1998.
	Dehner U. (2009) Transaktionsanalyse im Coaching. In: Birgmeier B. (eds) Coachingwissen. VS Verlag für Sozialwissenschaften, DOI https://doi.org/10.1007/978-3-531-91766-5_19 .
Hausarbeitsthema	Die Anwendung der Transaktionsanalyse als Instrument der Führungskräfteentwicklung – eine kritische personalwirtschaftliche Analyse

3. Theorie des geplanten Verhaltens von Fishbein/Ajzen

Einstiegsliteratur	
Fishbein, Martin; Ajzen, Icek (1975): Belief, attitude, intention and behavior. An introduction to theory and research. Reading, Mass.: Addison-Wesley (Addison-Wesley series in social psychology).	
(Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), <i>Action control: From cognition to behaviour</i> (pp. 11–39). Heidelberg: Springer.)	
Vallerand, Robert J.; Deshaies, Paul; Cuerrier, Jean-Pierre; Pelletier, Luc G.; Mongeau, Claude (1992): Ajzen and Fishbein's theory of reasoned action as applied to moral behavior: A confirmatory	

analysis. In: <i>Journal of Personality and Social Psychology</i> 62 (1), S. 98–109. DOI: 10.1037/0022-3514.62.1.
Neuhaus, Astrid (2009): Das "Arbeitnehmerkündigungsverhalten" als Teilaspekt einer allgemeinen Theorie von Fluktuation. Online verfügbar unter https://repositorium.uni-muenster.de/document/miami/552e5631-1f6d-43a0-92c6-8e3e43dffa9/diss_neuhaus_buchblock.pdf , zuletzt geprüft am 17.12.2019.
Ajzen, I. & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracín, B. T. Johnson & M. P. Zanna (Eds.), <i>The handbook of attitudes</i> (pp. 173–221). Mahwah: Erlbaum.

Thema 3a	Theorie des geplanten Verhaltens und die Analyse von Fluktuation
Paper	Nolting, Hans-Dieter; Grabbe, Yvonne; Genz, Hartmut O.; Kordt, Martin (2006): Beschäftigtenfluktuation bei Pflegenden: Ein Vergleich der Bedeutung von arbeitsbedingtem Stress, organisationalen und individuellen Faktoren für die Absicht zum Berufswechsel und zum inner- beruflichen Arbeitsplatzwechsel. In: <i>Pflege</i> 19 (2), S. 108–115. DOI: 10.1024/1012-5302.19.2.108.
	Allen, David G.; Weeks, Kelly P.; Moffitt, Karen R. (2005): Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. In: <i>The Journal of applied psychology</i> 90 (5), S. 980–990. DOI: 10.1037/0021-9010.90.5.980.
Hausarbeitsthema	Die Theorie des geplanten Verhalten/ des überlegten Handelns zur Vorhersage von Fluktuation – Eine kritische Analyse des Forschungsstandes
Thema 3b	Karriereabsichten und Karriereentscheidungen im Kontext der Theorie des geplanten Verhaltens
Paper	Evers, Andrea; Sieverding, Monika (2015): Academic career intention beyond the PhD: can the theory of planned behavior explain gender differences? In: <i>J Appl Soc Psychol</i> 45 (3), S. 158–172. DOI: 10.1111/jasp.12285
Hausarbeitsthema	Die Theorie des geplanten Verhaltens zur Vorhersage von Karriereabsichten –und Entscheidungen – Eine kritische Analyse des Forschungsstandes

4. Das Effort-Reward-Imbalance-Modell von Siegrist

Einstiegsliteratur
Siegrist, J. (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. In: <i>Journal of occupational health psychology</i> . Band 1, Nummer 1, Januar 1996, S. 27–41.
Devonish, D. (2018). Effort-reward imbalance at work: The role of job satisfaction. <i>Personnel Review</i> , 47(2), 319-333. doi: http://dx.doi.org/10.100c19cad0305.emedien3.sub.uni-hamburg.de/10.1108/PR-08-2016-0218 .
van Vegchel, Natasja; Jonge, Jan de; Bosma, Hans; Schaufeli, Wilmar (2005): Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. In: <i>Social science & medicine</i> (1982) 60 (5), S. 1117–1131. DOI: 10.1016/j.socscimed.2004.06.043.

Thema 4a	Effort-Reward-Imbalance und Arbeitszufriedenheit
Paper	Devonish, D. (2018). Effort-reward imbalance at work: The role of job satisfaction. <i>Personnel Review</i> , 47(2), 319-333. doi:http://dx-1doi-1org-100c19cad0305.emedien3.sub.uni-hamburg.de/10.1108/PR-08-2016-0218
Hausarbeitsthema	Der Zusammenhang von Efford-reward (Im)balance und Arbeitszufriedenheit – Eine kritische Analyse des empirischen Forschungsstandes
Thema 4b	Effort-Reward-Imbalance und Gesundheit
Paper	Hinz, Andreas; Zenger, Markus; Brähler, Elmar; Spitzer, Silvia; Scheuch, Klaus; Seibt, Reingard (2016): Efford-Reward Imbalance and Mental Health Problems in 1074 German Teachers, Compared with Those in the General Population. In: <i>Stress and Health</i> 32, S. 224–230.
Hausarbeitsthema	Der Zusammenhang von Work-Reward (Im)balance und Gesundheit – Eine kritische Analyse des empirischen Forschungsstandes
Thema 4c	Effort-Reward-Imbalance und Personalführung
Paper	Weiß, Eva-Ellen; Süß, Stefan (2016): The relationship between transformational leadership and effort-reward imbalance. In: <i>Leadership & Org Development J</i> 37 (4), S. 450–466. DOI: 10.1108/LODJ-08-2014-0146.
Hausarbeitsthema	Effort-Reward- Balance und die Rolle der Führungskraft: Eine personalwirtschaftliche Analyse

5. Das Job-Demands-Jobs-Resource-Modell

Einstiegsliteratur	
Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 22(3), 309-328.	
Bakker, Arnold B.; Demerouti, Evangelia; Boer, Elpine de; Schaufeli, Wilmar B. (2003): Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. In: <i>Journal of Vocational Behavior</i> 62 (2), S. 341–356. DOI: 10.1016/S0001-8791(02)00030-1.	
Bakker, Arnold B.; Demerouti, Evangelia (2017): Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. In: <i>Journal of occupational health psychology</i> 22 (3), S. 273–285. DOI: 10.1037/ocp0000056.	
Crawford, Eean R.; Lepine, Jeffery A.; Rich, Bruce Louis (2010): Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. In: <i>The Journal of applied psychology</i> 95 (5), S. 834–848. DOI: 10.1037/a0019364.	
Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2007). When do job demands particularly predict burnout?: The moderating role of job resources. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 22(8), 766–786.	
Lesener, Tino; Gusy, Burkhard; Wolter, Christine (2019): The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. In: <i>Work & Stress</i> 33 (1), S. 76–103. DOI: 10.1080/02678373.2018.1529065.	

Thema 5a	Spirituelle Ressourcen und Wohlbefinden
Paper	Grant R. Bickerton, Maureen H. Miner, Martin Dowson & Barbara Griffin (2014): Spiritual resources in the job demands-resources model, <i>Journal of</i>

	Management, Spirituality & Religion, 11:3, 245-268, DOI: 10.1080/14766086.2014.886517.
Hausarbeitsthema	Der Einfluss spiritueller Ressourcen auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmern – eine personalwirtschaftliche Analyse
Thema 5b	Autonomie – Ressource oder Belastung?
Paper	Bredehöft, Franziska; Dettmers, Jan; Hoppe, Annekatrin; Janneck, Monique (2015): Individual work design as a job demand: The double-edged sword of autonomy, <i>Psychology of Everyday Activity</i> , Vol. 8/ No. 2.
Hausarbeitsthema	Autonomie am Arbeitsplatz - Ressource oder Belastung für Arbeitnehmer? Eine kritische personalwirtschaftliche Analyse
Thema 5c	Das Job-Demand-Job-Ressourcen Modell und transformationales Führungsverhalten
Paper	Fernet, C. & Trépanier, S. & Austin, S. & Gagné, M. & Forest, J. (2015): Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation. In: <i>Work & Stress</i> , 29, 11–31. http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2014.1003998 .
Hausarbeitsthema	Der Einfluss von transformationalem Führungsverhalten auf Arbeitnehmer im Kontext des Job-Demand-Job-Ressourcen-Paradigmas – eine kritische personalwirtschaftliche Analyse

6. Gruppenentwicklungsmodelle

Einstiegsliteratur	
Tuckman, B./Jensen, M.(1977): Stages of small group development revisited; <i>Group and Organization Management</i> ; Vol. 2, pp. 419-427.	
Bonebright, Denise A. (2010): 40 years of storming: a historical review of Tuckman's model of small group development. In: <i>Human Resource Development International</i> 13 (1), S. 111–120. DOI: 10.1080/13678861003589099.	
Miller, Diane L. (2003): The Stages of Group Development: A Retrospective Study of Dynamic Team Processess. In: <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i> 20 (2), S. 121–134.	
Klemmer, Gernot: Phasenmodelle der Gruppenentwicklung. In: Schneider-Landolf, M., Spielmann, J., Zitterbarth, W.: <i>Handbuch der TZI</i> . Göttingen 2009, 201–206.	
Bernstein, Saul; Lowy, Louis: <i>Untersuchungen zur sozialen Gruppenarbeit</i> . Freiburg 1969.	
Klein, Irene (2016): <i>Gruppen leiten ohne Angst. Themenzentrierte Interaktion (TZI) zum Leiten von Gruppen und Teams</i> . 15. überarbeitete und ergänzte Auflage, Donauwörth 2016.	
Smith & Noakes 1996: Smith, P.B./ Noakes, J.; Cultural Differences in Group Processes, in: West, M.A. (Hrsg.), <i>Handbook of Work Group Psychology</i> , Oxford, 1996, S. 477-501.	

Thema 6a	Gruppenphasen bei heterogenen Teams
Paper	Podsiadlowski, Astrid (2002): Multikulturelle Arbeitsgruppen. In: <i>Zeitschrift für Sozialpsychologie</i> 33 (4), S. 241–259. DOI: 10.1024//0044-3514.33.4.241.
Hausarbeitsthema	Gruppenphasen heterogener Teams – eine empirische Analyse
Thema 6b	Geschlechterunterschiede bei der Gruppenentwicklung

Paper	Prytherch, Anna; Sinnott, Eileen; Howells, Anne; Fuller-Love, Nerys; O'Gorman, Bill (2012): Gender differences in early group formation. In: <i>Int Jrrnl of Gen and Ent</i> 4 (2), S. 128–152. DOI: 10.1108/17566261211234643.
Hausarbeitsthema	Gibt es Geschlechterunterschiede bei der Gruppenentwicklung? – eine empirische Analyse
Thema 6c	Gruppenentwicklungsprozesse und die Rolle der Führungskraft
Paper	Young, Tabitha L. (2013): Using Motivational Interviewing Within the Early Stages of Group Development. In: <i>The Journal for Specialists in Group Work</i> 38 (2), S. 169–181. DOI: 10.1080/01933922.2013.764369.
	Sheard, A. G.; Kakabadse, A. P. (2002): Key roles of the leadership landscape. In: <i>Journal of Managerial Psych</i> 17 (2), S. 129–144. DOI: 10.1108/02683940210417058.
Hausarbeitsthema	Die Führungskraft in Gruppenentwicklungsprozessen – Aufgaben und Herausforderungen

Teil 2: Organisationen, Organisationsgestaltung und Wandel von Organisationen

7. Scientific Management als Managementlehre und die Humanisierung der Arbeit

Einstiegsliteratur
Kieser, Alfred; Ebert, Mark (Hrg.): Organisationstheorien. Kohlhammer, Stuttgart 2006; Kapitel 3.
Kieser, Alfred; Ebert, Mark (Hrg.): Organisationstheorien. Kohlhammer, Stuttgart 2006; Kapitel 4.
Kreikebaum, Hartmut; Herbert, Klaus-Jürgen (1988): Humanisierung der Arbeit: Arbeitsgestaltung im Spannungsfeld ökonomischer, technologischer und humanitärer Ziele, Wiesbaden: Gabler, ISBN-13: 978-3-409-19104-3.

Thema 7a	Digitale Arbeitswelt und Humanisierung der Arbeit
Paper	Jäger, Georg; Zilian, Laura S.; Hofer, Christian; Füllsack, Manfred (2019): Crowdfunding: working with or against the crowd? <i>Journal of Economic Interaction and Coordination</i> , volume 14, pp. 761–788.
Hausarbeitsthema	Humanisierung der Arbeit in der digitalen Arbeitswelt? Eine kritische personalwirtschaftliche Diskussion
Thema 7b	Entgrenzung der Arbeit und Humanisierung der Arbeit
Paper	Fjermestad J, Passerini K, Patten K, Bartolacci MR, Ullman D. Moving Towards Mobile Third Generation Telecommunications Standards: The Good and Bad of the “Anytime/Anywhere” Solutions. <i>Communications of the Association for Information Systems</i> . 2006;17:2-33. doi:10.17705/1CAIS.01703.
Hausarbeitsthema	Fördern neue Kommunikationstechnologien die Dehumanisierung der Arbeit?
Thema 7c	Basis guter Organisationsstrukturen

Paper	Jones, Oswald (2000): Scientific Management, Culture and Control: A First-Hand Account of Taylorism in Practice, <i>Human Relations</i> , 53(3): 631-653, DOI: 10.1177/0018726700535002.
Hausarbeitsthema	Scientific Management in der modernen Arbeitswelt – eine personalwirtschaftliche Analyse

8. Neo-Institutionalistische Organisationstheorie

Einstiegsliteratur
Alfred Kieser(Hg.), Mark Ebers(Hg.), <i>Organisationstheorien</i> (2014), Aufl. 7, W. Kohlhammer Verlag, 70565 Stuttgart, ISBN: 9783170291713, Kapitel 8.

Thema 8a	Organisationskultur und Neo-Institutionalismus
Paper	Pedersen JS, Dobbin F. In Search of Identity and Legitimation: Bridging Organizational Culture and Neoinstitutionalism. <i>American Behavioral Scientist</i> . 2006;49(7):897-907. doi:10.1177/0002764205284798.
Hausarbeitsthema	Legitimationsstrategien in Organisationen – eine personalwirtschaftliche Analyse
Thema 8b	Organisationsidentität und Neo-Institutionalismus
Paper	Kirchner, Stefan (2012): Wer sind wir als Organisation?: Organisationsidentität zwischen Neo-Institutionalismus und Pfadabhängigkeit, Campus Forschung, Campus Verlag, Frankfurt/ New York, ISBN 9783593397306.
Hausarbeitsthema	Der Wandel der Identität von Organisationen – eine kritische Analyse
Thema 8c	Entwicklung des Neo-Institutionalismus
Paper	Alvesson, M., & Spicer, A. (2019). Neo-Institutional Theory and Organization Studies: A Mid-Life Crisis? <i>Organization Studies</i> , 40(2), 199–218. https://doi.org/10.1177/0170840618772610 .
Hausarbeitsthema	Die Entwicklung von Theorien der Institutionalisierung von Organisationen – eine kritische Analyse

9. Change Management Modelle von Kotter und Lewin

Einstiegsliteratur
Lewin, Kurt (1947): Frontiers in Group Dynamics. Concept, method and reality in social science. Social equilibria and social change. In: <i>Human Relations</i> , S. 5–41.
Appelbaum, Steven H.; Habashy, Sally; Malo, Jean-Luc; Shafiq, Hisham (2012): Back to the future: revisiting Kotter's 1996 change model. In: <i>Journal of Mgmt Development</i> 31 (8), S. 764–782. DOI: 10.1108/02621711211253231.
Pollack, Julien; Pollack, Rachel (2015): Using Kotter's Eight Stage Process to Manage an Organisational Change Program: Presentation and Practice. In: <i>Syst Pract Action Res</i> 28 (1), S. 51–66. DOI: 10.1007/s11213-014-9317-0.

Thema 9a	(Mis-)Erfolg von Change Prozessen
Paper	Burnes, Bernard; Jackson, Philip (2011): Success and Failure In Organizational Change: An Exploration of the Role of Values. In: <i>Journal of Change Management</i> 11 (2), S. 133–162. DOI: 10.1080/14697017.2010.524655.
Hausarbeitsthema	Warum scheitern Change Prozesse? Eine personalwirtschaftliche Analyse
Thema 9b	Organisationaler Wandel und die Rolle der Führungskraft
Paper	Lawrence, Paul (2015): Leading Change – Insights Into How Leaders Actually Approach the Challenge of Complexity. In: <i>Journal of Change Management</i> 15 (3), S. 231–252. DOI: 10.1080/14697017.2015.1021271.
Hausarbeitsthema	Die Rolle der Führungskraft in Change Prozessen – Aufgaben und Herausforderungen
Thema 9c	Organisationaler Wandel und Veränderungsbereitschaft
Paper	Herold, David M.; Fedor, Donald B.; Caldwell, Steven; Liu, Yi (2008): The effects of transformational and change leadership on employees' commitment to a change: a multilevel study. In: <i>The Journal of applied psychology</i> 93 (2), S. 346–357. DOI: 10.1037/0021-9010.93.2.346.
Hausarbeitsthema	Die Bedeutung von Commitment in Change Prozessen – eine Analyse des empirischen Forschungsstandes

10. Die Organisation als politische Arena – Mikropolitik im Betrieb

Einstiegsliteratur	
Horst Bosetzky: <i>Machiavellismus, Machtkumulation und Mikropolitik</i> . In: Zeitschrift für Organisation 46 (1977), S. 121–125.	
Horst Bosetzky: Managementrolle: Mikropolitiker. In: Wolfgang H. Staehle (Hrsg.): Handbuch Management. Die 24 Rollen der exzellenten Führungskraft. Gabler, Wiesbaden 1991, ISBN 3-409-19934-9. S. 286–300.	
Martin Brüggemeier, Anke Felsch: Mikropolitik. In: Die Betriebswirtschaft, 52. Jg. (1992), H. 1, S. 133–136.	
Burns, Tom (1961): Micropolitics: mechanisms of institutional change. In: Administrative Science Quarterly 6 (3), S. 257–281.	
Willi Küpper: Mikropolitik. In: Georg Schreyögg, Axel von Werder (Hrsg.): Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation, Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2004 (4. Aufl.), Sp.861-870, ISBN 3-7910-8050-4.	
Küpper, Willi; Ortmann, Günther (1986): Mikropolitik in Organisationen. In: Die Betriebswirtschaft 46 (5), S. 590–601.	
Neuberger, Oswald (1989): Mikropolitik als Gegenstand der Personalentwicklung. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 33 (1), S. 40–46.	
Neuberger, Oswald (2006): Mikropolitik: Stand der Forschung und Reflexion. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O 50 (4), S. 189–202.	
Porter, Lyman W.; Allen, Robert W.; Angle, Harold L. (1981): The Politics of Upward Influence in Organizations. In: Research in Organizational Behavior 3, S. 109–149.	

Thema 10a	Mikropolitische Strategien von Vorgesetzten
Paper	Sparrowe, Raymond T.; Soetjianto, Budi W.; Kraimer, Maria L.: Do Leaders' Influence Tactics relate to members' helping behavior? It depends

	on the quality of the Relationships? In: <i>Academy of Management Journal</i> 49 (6), 1994-1208, zuletzt geprüft am 16.12.2019.
Hausarbeitsthema	Downward influence tactics – eine kritische Analyse von Einflussstrategien von Vorgesetzten gegenüber ihren Mitarbeitern
Thema 10b	Mikropolitische Strategien von Untergebenen
Paper	Wayne, Sandy J.; Liden, Robert C.; Graf, Isabel K.; Ferris, Gerald R. (1997): The Role of Upward Influence Tactics in Human Resource Decisions. In: <i>Personnel Psychology</i> 50, zuletzt geprüft am 16.12.2019.
Hausarbeitsthema	Upward influence tactics – eine kritische Analyse von Einflussstrategien von Mitarbeitern gegenüber Vorgesetzten
Thema 10c	Ethische Bewertung von Mikropolitik
Paper	Blickle, Gerhard (2002): Mikropolitik - eine ethische Analyse. In: <i>Zeitschrift für Personalforschung</i> 16 (2), S. 169–186.
Hausarbeitsthema	Mikropolitische Verhalten und dessen Wirkungen - Eine kritische Analyse des empirischen Forschungsstandes

(Podsiadlowski 2002)