

FB IV - Betriebswirtschaftslehre  
Management, Organisation, Personal

**Prof. Dr. Katrin Muehlfeld**  
Email: [muehlfeld@uni-trier.de](mailto:muehlfeld@uni-trier.de)

**Alexander Peter, M.Sc.**  
Email: [petera@uni-trier.de](mailto:petera@uni-trier.de)

Trier, den 15.04.2020

# Verhalten in Organisationen

## Sommersemester 2020

### 1 Allgemeine Informationen zur Veranstaltung

Zielgruppe:	Bachelor (ab 3. Semester)
Modul:	<b>Arbeit, Personal und Organisation (APO)</b> bestehend aus: - Vorlesung („Personal und Arbeit“) - Übung („Verhalten in Organisationen“)
Creditpoints:	10 ECTS für das Modul APO
Kontaktzeit Modul:	<b>[DIGITAL]</b> Vorlesung (2 SWS) + Übung (3 SWS) (Detaillierte Informationen zur Vorlesung „Personal und Arbeit“ finden Sie in einer separaten Datei)
Veranstaltungszeitraum:	20.04.2020 – voraussichtlich 18.07.2020
Prüfung:	Der Termin und das Format der Prüfung wird im Laufe des Semesters bekannt gegeben.
Inhalte der Prüfung:	Prüfungsrelevant sind alle Kapitel der Vorlesung und Begleitmaterialien zur Vorlesung und diejenigen (Referats-) Themen (Präsentation, wissenschaftliche Aufsätze, Basistexte, etc.), die in den Übungen besprochen wurden.

## 2 Inhalt und Anforderungen

Ziel der Veranstaltung ist es, den Studierenden einen personalwissenschaftlich bzw. organisationstheoretisch ausgerichteten Einblick in ausgewählte Fragen des Personalmanagements und der Organisation zu geben. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Analyse des (Entscheidungs- und Lern-) Verhaltens von Individuen in Organisationen und dem daraus erwachsendem organisationalem Verhalten. Dabei wird eine interdisziplinäre Betrachtungsweise komplexer gegenwärtiger Thematiken ermöglicht. Im Rahmen der Veranstaltung werden zum einen Aspekte individueller Entscheidungen (beispielsweise von Arbeitnehmern) in Organisationen und der Gesellschaft untersucht, zum anderen werden Funktionsweisen verschiedener Organisationsstrukturen analysiert. In der Vorlesung werden theoretische Konzepte sowie zugehörige empirische Evidenzen vorgestellt. Die Übungen bieten den Studierenden die Möglichkeit, den vermittelten Stoff durch eigenständige Anwendung in Form des wissenschaftlichen Arbeitens zu vertiefen, beispielsweise in Form kurzer (Gruppen)Präsentationen zu ausgewählten wissenschaftlichen Texten.

## 3 Vorläufiger Ablaufplan der Übung

	Datum	Thema	Format
1	<b>24.04.2020</b> Start:12:30 Uhr	Einführungsveranstaltung	Live-Übung über Zoom
2	<b>01.05.2020</b>	Tag der Arbeit (Keine Sitzung)	
3	<b>08.05.2020</b> Start:12:30 Uhr	Methoden der HRM und Organisationsforschung	Live-Übung über Zoom
4	<b>15.05.2020</b> Start:12:30 Uhr	Evidence Based Management	Live-Übung über Zoom
5	<b>22.05.2020</b> Start:12:30 Uhr	Mikropolitik und Konflikte	Live-Übung über Zoom
6	<b>29.05.2020</b> Start:12:30 Uhr	Input Change Management + Durchführung Simulation zum Change Management	Live-Übung über Zoom
7	<b>05.06.2020</b>	Pfingsten (voraussichtlich keine Sitzung)	
8	<b>12.06.2020</b> Start:12:30 Uhr	Nachbereitung der Change Management Simulation	Live-Übung über Zoom
9	<b>19.06.2020</b> Start:12:30 Uhr	Fragerunde zu den Referaten 1-3	Zoom oder Online-Chat
10	<b>26.06.2020</b> Start: 12:30 Uhr	Bildung und Bildungssysteme	Live-Übung über Zoom
11	<b>03.07.2020</b> Start:12:30 Uhr	Fragerunde zu den Referaten 4-6	Zoom oder Online-Chat
12	<b>10.07.2020</b> Start: 12:30 Uhr	Netzwerke	Live-Übung über Zoom
13	<b>17.07.2020</b> Start:12:30 Uhr	Fragerunde zu den Referaten 7-9 sowie Abschlussitzung	Zoom oder Online-Chat

## 4 Referate & Basistexte

### 4.1 Formalia

Den Studierenden wird die Möglichkeit geboten, ein Referat zu einem bestimmten Thema der Vorlesung bzw. Übung zu erstellen. Dieses Referat ist in Form einer Präsentationsdatei einschließlich des „gesprochenen“ Textes im Notizfeld einer jeden Folie zu erstellen. Gerne kann die Präsentation auf freiwilliger Basis auch zusätzlich vertont werden. Anschließend erfolgt eine Besprechung bzw. Diskussion der Referate im Online-Chat bzw. über Zoom. Mithilfe des Referats können die Studierenden, je nach Qualität, Bonuspunkte für die Prüfung erwerben, welche maximal 10 Prozent der zu erreichenden Gesamtpunktzahl des Prüfungsteils „Verhalten in Organisationen“ darstellen.

Folgende Spielregeln sind zu beachten:

1. Aufgrund einer begrenzten Anzahl von Themen erfolgt die **Themenvergabe über Email**. Finden Sie sich hierzu bitte selbstständig in Gruppen zusammen und senden Sie in einer Email die
  - **Namen der Gruppenmitglieder,**
  - **die zugehörigen (universitären) Emailadressen,**
  - **sowie drei gerankte Themenpräferenzen****bis zum 05.05.2020 an [petera@uni-trier.de](mailto:petera@uni-trier.de).** In der Email geben Sie bitte auch an, welches der Gruppenmitglieder als Sprecher/in primäre Kontaktperson für den Kontakt mit der Professur ist. Die Themenvergabe erfolgt per Email (nähere Informationen dazu in der ersten Veranstaltung). Sollten Sie selbst keine geeignete Gruppe finden schicken Sie bitte ebenfalls eine Email an [petera@uni-trier.de](mailto:petera@uni-trier.de), mit der Information, dass Sie noch ein Gruppe benötigen und Ihren drei präferierten Themen. Aus den eingehenden Rückmeldungen werden gruppenlose Studierenden dann von der Professur zu Gruppen zugeordnet bzw. zusammengestellt.
2. Themen dürfen in einer Gruppe von **ein bis maximal drei Studierenden** zusammen bearbeitet werden.
3. Die Präsentationsdatei muss **in der Woche vor der geplanten Besprechung in der Übung**, spätestens an dem jeweiligen Sonntag, auf **Stud.IP** im dafür vorgesehenen Ordner für alle Studierenden zugänglich hochgeladen werden. Dies ist eine **Voraussetzung (!)** für den Erwerb von Bonuspunkten. Fragen zur Präsentation werden in der Woche nach dem Hochladen in der Übung besprochen – **die jeweiligen Referatsteams fungieren dabei als Experten in der Fragerunde.**
4. Sollte das Kontingent der Vortragsmöglichkeiten erschöpft sein (notwendige Bedingung), werden zusätzliche Referatsthemen angeboten um die Bonuspunkte zu erwerben. Solange jedoch noch Vortagsplätze frei sind, ist diese Möglichkeit nicht (!) gegeben.

5. Sollten Themen unbesetzt bleiben, so sind sie von allen Studierenden selbstständig vorzubereiten, offene Fragen hierzu werden im Chat besprochen. **Unbesetzte Themen bzw. Basistexte bleiben weiterhin prüfungsrelevant.**
6. Zu jedem Referatsthema finden Sie einen Literaturhinweis als Ausgangspunkt für Ihre Recherche („Basistexte“). Die Verantwortung für die Recherche weiterer Fachliteratur obliegt der jeweiligen Referatsgruppe. Es sollten jedoch **mindestens 2 weitere Fachtexte** herangezogen werden.
7. **Die Basistexte für die Präsentationen sind verpflichtend von allen Teilnehmern zu lesen und sind prüfungsrelevant.**
8. Bei Bedarf besteht die Möglichkeit von 1-2 individuellen Feedbackgesprächen nach vorheriger Vereinbarung.

## 4.2 Referatsthemen und Basistexte

### Sitzung am 05.06.2020: Referate 1-3

1. Räumliche Dimension von Arbeitsmärkten: Individuelle Effekte des berufsbedingten Pendelns

*Künn-Nelen, A. (2016). Does commuting affect health?. Health Economics, 25(8), 984-1004.*

2. Neue vs. traditionelle Formen der Beschäftigung: Einflüsse der Beschäftigungsform auf das Organisationale Commitment

*Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B., & Six, B. (2008). Does the form of employment make a difference?—Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers. Journal of Vocational Behavior, 72(1), 81-94.*

3. Großraumbüros – Auswirkungen der räumlichen Arbeitsplatzgestaltung auf die Interaktion zwischen den Mitarbeitern

*Bernstein, E. S., & Turban, S. (2018). The impact of the 'open' workspace on human collaboration. Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences, 373(1753).*

### Sitzung am 26.06.2020: Referate 4-6

4. Organisationaler Zynismus – Ursachen von zynischem Verhalten unter Mitarbeitern

*Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. Journal of Applied Social Psychology, 38(9), 2273-2292.*

5. Nonverbale Kommunikation am Arbeitsplatz

*Bonaccio, S., O'Reilly, J., O'Sullivan, S. L., & Chiochio, F. (2016). Nonverbal behavior and communication in the workplace: A review and an agenda for research. Journal of Management, 42(5), 1044-1074.*

6. Auswirkungen ethischer Führung auf die Arbeitnehmer

*Demirtas, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A., & Capar, N. (2017). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy. Journal of Business Ethics, 145(1), 183-199.*

### Sitzung am 26.06.2020: Referate 7-9

7. Reaktionen der Mitarbeiter gegenüber organisationalen Veränderungen

*Oreg, S., Bartunek, J. M., Lee, G., & Do, B. (2018). An affect-based model of recipients' responses to organizational change events. Academy of Management Review, 43(1), 65-86.*

8. Benachteiligung von Frauen durch Nutzung von Netzwerken auf dem Arbeitsmarkt

*Beaman, L., Keleher, N., & Magruder, J. (2018). Do job networks disadvantage women? Evidence from a recruitment experiment in Malawi. Journal of Labor Economics, 36(1), 121-157.*

9. Digitale Kluft beim Einsatz von Technologien im Bildungswesen

*Selwyn, N., Gorard, S., & Williams, S. (2001). Digital divide or digital opportunity? The role of technology in overcoming social exclusion in US education. Educational Policy, 15(2), 258-277.*