

FB IV - Betriebswirtschaftslehre
Management, Organisation, Personal

Prof. Dr. Katrin Muehlfeld
Email: muehlfeld@uni-trier.de

Alexander Peter, M.Sc.
Email: petera@uni-trier.de

Trier, den 22.03.2021

Verhalten in Organisationen

Sommersemester 2021

1 Allgemeine Informationen zur Veranstaltung

Zielgruppe:	Bachelor (ab 3. Semester)
Modul:	Arbeit, Personal und Organisation (APO) bestehend aus: - Vorlesung („Personal und Arbeit“) - Übung („Verhalten in Organisationen“)
Creditpoints:	10 ECTS für das Modul APO
Kontaktzeit Modul:	[DIGITAL] Vorlesung (2 SWS) + Übung (3 SWS) (<i>Detaillierte Informationen zur Vorlesung „Personal und Arbeit“ finden Sie in einer separaten Datei</i>)
Veranstaltungszeitraum:	09.04.2021 – 16.07.2021
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	09.04.2021	Einführungsveranstaltung	Live-Übung über Zoom
2	16.04.2021	Methoden der HRM und Organisationsforschung I	Live-Übung über Zoom
3	23.04.2021	Methoden der HRM und Organisationsforschung II	Live-Übung über Zoom
4	30.04.2021	Evidence Based Management	Live-Übung über Zoom
5	07.05.2021	Mikropolitik und Konflikte	Live-Übung über Zoom
6	14.05.2021	<i>Selbststudium</i>	<i>Keine Sitzung</i>
7	21.05.2021	Change Management + Einführung Simulation	Live-Übung über Zoom
8	28.05.2021	<i>Pfingstferien</i>	<i>Keine Sitzung</i>
9	04.06.2021	<i>Durchführung der Simulation im Selbststudium</i>	<i>Keine Sitzung</i>
10	11.06.2021	Nachbereitung der Change Management Simulation	Live-Übung über Zoom
11	18.06.2021	Referate 1-3	Live-Übung über Zoom
12	25.06.2021	Bildung und Bildungssysteme	Live-Übung über Zoom
13	02.07.2021	Referate 4-6	Live-Übung über Zoom
14	09.07.2021	Netzwerke	Live-Übung über Zoom
15	16.07.2021	Referate 7-8 + Abschlussitzung	Live-Übung über Zoom

**Start der Live-Übungen via Zoom ist jeweils um 12:30 Uhr.*

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 zu erstellen. 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 15.04.2021 an 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, 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 spätestens **im Anschluss an die Übung**, gerne bereits auch vorab, auf **Stud.IP** im dafür vorgesehenen Ordner für alle Studierenden zugänglich hochgeladen werden. Dies ist eine **Voraussetzung (!)** für den Erwerb von Bonuspunkten.
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 18.06.2021: 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 02.07.2021: 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., & Chiocchio, 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 16.07.2021: Referate 7-8

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.