

Prüfer: Prof. Dr. Thomas Spengler

Name:

Vorname:

Matr.-Nr.:

Fakultät:

Aufgabe	1	2	3	Gesamtpunkte	Note
Punkte					

Unterschrift der Prüfer:

.....

Es sind keine Hilfsmittel zugelassen!

- Hinweise:**
1. Bitte tragen Sie oben auf diesem Deckblatt zuerst Ihre persönlichen Daten ein!
 2. Die Klausur besteht aus drei Aufgaben, von denen nur zwei zu bearbeiten sind.
 3. Sollten Sie mehr als zwei Aufgaben bearbeiten, so machen Sie bitte kenntlich, welche beiden Aufgaben bewertet werden sollen. Ansonsten werden die ersten beiden Aufgaben bewertet.
 4. Für Multiple Choice Aufgaben gilt Folgendes: Für eine korrekte Antwort erhalten Sie einen Punkt, für eine nicht beantwortete Frage gibt es keinen Punkt und für eine falsche Antwort wird Ihnen ein halber Punkt abgezogen.
 5. Die pro Aufgabe erreichbaren Punkte sind hinter der jeweiligen Aufgabenstellung notiert.
 6. Die Klausur ist bei 50% der Gesamtpunktzahl auf jeden Fall bestanden.
 7. Nachstehend finden Sie die Aufgabensammlung mit integrierten Lösungsfeldern. Markieren bzw. notieren Sie Ihre Antworten bitte sorgfältig in den dafür vorgesehenen Bereichen! Falls Sie eine Korrektur vornehmen müssen, kennzeichnen Sie diese bitte deutlich!
 8. Das Klausurheft zu dieser Klausur besteht aus diesem Deckblatt (1 Seite) plus drei Aufgaben (insges. 14 Seiten); bitte zählen Sie nach! Die Heftung darf nicht gelöst werden!

Viel Erfolg!

Aufgabe 1 : Personalwirtschaftliche Grundlagen, Motivation**30 Punkte**

- a) Welche der folgenden Aussagen sind „wahr“ oder „falsch“? (Bitte entsprechendes Feld ankreuzen!) 10 Punkte

	wahr	falsch
Maßnahmen der Personalausstattung sind grundsätzlich zur Lösung des Wirksamkeitsproblems einsetzbar.		
Die Personalverwaltung ist eine zentrale personalwirtschaftliche Maßnahme.		
Zwischen personalwirtschaftlichen Zielen und Maßnahmen besteht ein Ursache-Wirkungs-Zusammenhang.		
Lewin setzt in seiner Valenztheorie in der „nicht-sozialen“ Situation die Annahme, dass bei der Misserfolgswalenz ein direkter Zusammenhang zwischen der (neg.) Misserfolgswalenz und der Leichtigkeit der Aufgabe besteht.		
Die Leichtigkeit der Aufgabe wird bei der Valenztheorie nach Lewin in der „nicht-sozialen“ Situation ausschließlich durch die (subjektive) Misserfolgswahrscheinlichkeit ausgedrückt.		
Bei der ERG-Theorie nach Alderfer können bereits befriedigte Motive keine Motivationskraft mehr entwickeln.		
In der „idealen leistungsbezogenen Situation“ der Valenztheorie nach Atkinson sind die beiden Einzelmotive „Leistungsmotiv“ und „Misserfolgsmotiv“ für die aktuelle Motivation relevant.		
Die psychische Distanz hängt im Erwartungsgefälle-Modell der Motivation von der zeitlichen Perspektive und der erlebten Wahrscheinlichkeit ab.		
Nach der prädeziSIONalen Phase folgen im Rubikon-Modell zwei realisierungsorientierte Volitionsphasen.		
Die sog. Prozesse der Handlungskontrolle sind nur in der aktionalen Volitionsphase des Rubikon-Modells einschlägig.		

- b) Erläutern Sie die Zwei-Faktoren Theorie nach Herzberg! Gehen Sie in Ihren Ausführungen auch auf die Bedeutung des Faktors Lohn ein! 15 Punkte

- c) Erläutern Sie die Bedeutung der Zwei-Faktoren Theorie nach Herzberg für die Personalführung!
5 Punkte

Aufgabe 2: Attributionstheorien, Arbeitszufriedenheit

30 Punkte

- a) Ordnen Sie in der nachfolgenden Grafik die entsprechenden Attributionstile in Bezug auf die Faktoren *Kontrollorientierung*, *Stabilität/Variabilität* und *Spezifität/Universalität* zu und erläutern Sie jeden der Attributionstile (a-d) jeweils anhand eines selbst gewählten Beispiels! 15 Punkte

	Misserfolg	Erfolg
Optimisten	a)	c)
Pessimisten	b)	d)

a)

b)

c)

d)

- b) Erläutern Sie die Attributionsstile sog. „Erfolgszurechner“ und „Misserfolgszurechner“! Welche Auswirkungen können diese Attribuierungen auf das Anspruchsniveau des Individuums haben und welche Formen der Arbeitszufriedenheit können dadurch hervorgerufen werden? Nutzen Sie für Ihre Ausführungen selbst gewählte Beispiele aus dem Bereich der Personalführung!

15 Punkte

Aufgabe 3: Charakterologische Aspekte**30 Punkte**

- a) Vervollständigen Sie die nachfolgende Grafik zu den Charakterstrukturen in Organisationen (*nach Kets, De Vries, Miller*)!
10 Punkte

	Paranoid	Dramatisch	Zwanghaft	Schizoid	Depressiv
Anziehung von					
Ablehnung durch					

- b) Erläutern Sie kurz die sog. tiefenpsychologisch orientierten Unternehmenspathologien/-kulturen und zeigen Sie den Zusammenhang der sog. individuellen Pathologien zu den Unternehmenspathologien/-kulturen auf!
15 Punkte

c) Erläutern Sie die Bedeutung der sog. tiefenpsychologisch orientierten Unternehmenspathologien / -kulturen für die Unternehmensführung! 5 Punkte