

Sitzplatz.-Nr.: _____

Name: _____ Vorname: _____ Matr.-Nr.: _____

BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft –
Schumpeter School of Business and Economics

Gemeinsamer Prüfungsausschuss

Klausuraufgaben

Master of Science Wirtschaftswissenschaft
Betriebswirtschaftslehre
MWiWi 1.8: Personalmanagement

Integrierter Studiengang Wirtschaftswissenschaft
Hauptprüfung
Personalmanagement

Prüfer: Univ.-Prof. Dr. Michael J. Fallgatter

Prüfungstag: 26.09.2018

erlaubte Hilfsmittel: **keine**

Es sind **drei von vier** Aufgaben zu bearbeiten. Die Fragen sind gleichgewichtet.
Falls alle vier Aufgaben bearbeitet werden, können nur die Aufgaben Nr. 1 bis Nr. 3 gewertet werden.

Bearbeiten Sie alle Aufgaben auf dem Klausurpapier.
Antworten auf dem Aufgabenbogen werden nicht bewertet.

Bei Unklarheiten in der Aufgabenstellung beschreiben Sie diese und treffen zur weiteren
Bearbeitung der Aufgabe sinnvolle Annahmen.

Die Klausur besteht mit dem Deckblatt aus insgesamt **3 (drei)** Seiten.

*Ich erkläre, dass ich gesundheitlich in der Lage bin, diese Klausur zu bearbeiten und derzeit keine erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorliegen, die sich auf meine Leistungsfähigkeit auswirken.
Mir ist bekannt, dass ich mein Recht auf Rücktritt aus Krankheitsgründen verwerke, wenn ich im Bewusstsein einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eine Klausur antrete.*

Unterschrift: _____

Aufgabe Nr. 1:

- a) Erläutern Sie die fünf Kern-Job-Eigenschaften [core job characteristics] nach dem Job Characteristics Model von Hackman und Oldham. Begründen Sie zu jeder der Kern-Job-Eigenschaften, welche Ausprägungen Sie jeweils bei der Position vermuten, die in der unten genannten Stellenanzeige beworben wird. Für wie motivierend halten Sie die Stelle? [ca. 15 Minuten]



Mitarbeiter (m/w) für das Aufhängen von Kleinteilen in der Beschichtung

Ihr Aufgabengebiet:

- Gestelle vorbereiten und Kleinteile aufhängen
- Abhängen, auszeichnen und verpacken der Kleinteile
- Qualitätsprüfung

Ihr Profil:

- Selbstständiges arbeiten
- Schichtbereitschaft muss vorhanden sein
- Sprachkenntnisse Deutsch in Wort und Schrift

- b) Nennen Sie zwei weitere Theorien aus dem Bereich der Motivation und gehen Sie jeweils kurz auf die Kernaussagen dieser Theorien ein. Gehen Sie abschließend in begründeter Form darauf ein, welcher Theorie Sie in der Praxis am ehesten folgen würden. [ca. 15 Minuten]

Aufgabe Nr. 2:

Stellen Sie sich vor, dass ein Unternehmen Sie als Berater eingekauft hat, um einen Kulturwandel zu gestalten. Welche methodischen Möglichkeiten kennen Sie, um die bestehende Unternehmenskultur zu erfassen? Welche Wirkungen können von einer Unternehmenskultur ausgehen? Und wie kann eine Unternehmenskultur verändert werden? [ca. 30 Minuten]

Aufgabe Nr. 3:

- a) Definieren Sie Lernen und nennen Sie vier Inhalte, die Angestellte in Organisationen lernen können. [ca. 5 Minuten]
- b) Erläutern Sie, wie Sie die Selbst-Regulation mit der Goal-Setting Theorie verknüpfen können. [ca. 10 Minuten]
- c) Lesen Sie zunächst den folgenden Fall:

Im Sommer 2012 prangerte eine investigative Untersuchung der Toronto Star Zeitung an, dass Bau- und Wartungsarbeiter, die an öffentlichen Schulen in Toronto arbeiten sollten, ihren Vormittag in Kneipen verbrachten und in ihren Dienstautos sogar mit Frauen „herumalberten“. Andere Arbeiter wurden dabei beobachtet, wie sie Broschüren an Häuser verteilten und anboten, Gelegenheitsarbeiten gegen Bezahlung während ihrer regulären Arbeitszeiten auszuführen. Die Arbeiter legten ihrem Chef gefälschte Stundenzettel vor und erhielten ihren Lohn, als hätten sie einen ganzen Tag gearbeitet.

Erklären Sie auf Basis der Theorie des operanten Lernens [operant learning theory], was Ihrer Meinung nach getan werden kann, um die Wahrscheinlichkeit der unangemessenen Handlungen zu reduzieren und die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass die Arbeiter ihrer regulären Arbeit nachkommen. [ca. 15 Minuten]

Aufgabe Nr. 4:

- a) Erläutern Sie mit Hilfe der impliziten Persönlichkeitstheorie [implicit personality theory], wie die physische Attraktivität Ergebnisse in Bewerbungsgesprächen und Leistungsbeurteilungen beeinflussen kann. [ca. 5 Minuten]
- b) Eine Studie über das Scheitern von kleinen Unternehmen kommt zu dem Schluss, dass Eigentümer die Ursachen ihres Scheiterns tendenziell auf eine schlechte wirtschaftliche Lage oder auf einen starken Wettbewerb zurückführen. Die Gläubigerbanken hingegen schieben den Misserfolg in der Regel auf ein ineffektives Management. Erläutern Sie, welche Attributionsverzerrungen [attribution bias] hier auftreten. [ca. 10 Minuten]
- c) Lesen Sie zunächst die folgenden Sachverhalte:
 - Herr Müller ist häufig krank, seine Kolleginnen und Kollegen sind selten krank und er war in seinem vorherigen Job häufig krankgeschrieben.
 - Frau Schmitz ist häufig krank, auch ihre Kolleginnen und Kollegen sind häufig krank, aber sie war in ihrem vorherigen Job fast nie krankgeschrieben.
 - Herr Fischer ist selten krank, seine Kolleginnen und Kollegen sind ebenfalls selten krank und er war in seinem vorherigen Job selten krankgeschrieben.

Welche Attributionen werden Vorgesetzte bezüglich der Krankschreibungen von Herrn Müller, Frau Schmitz und Herrn Fischer wahrscheinlich vornehmen? Erläutern Sie, wie Sie zu Ihrem Ergebnis gekommen sind. [ca. 15 Minuten]

Viel Erfolg!