

**Klausur:** 1034 Unternehmensführung II**Prüfer:** Prof. Dr. Thomas Spengler**Name:** .....**Vorname:** .....**Matr.-Nr.:** .....**Fakultät:** .....

Aufgabe	1	2	3	Gesamtpunkte	Note
Punkte					

Unterschrift der Prüfer: .....

.....

**Als Hilfsmittel sind zugelassen:** - elektronische Hilfsmittel laut Aushang des Prüfungsausschusses

- Hinweise:**
- Bitte tragen Sie zuerst oben auf dem Deckblatt Ihre persönlichen Daten ein!
  - Die Klausur besteht aus drei Aufgaben, von denen zwei zu bearbeiten sind. 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.
  - Für Aufgabe 1 gilt folgendes: Für eine korrekte Antwort erhalten Sie 1,5 Punkte, für eine nicht beantwortete Frage gibt es keinen Punkt und für eine falsche Antwort werden Ihnen 0,75 Punkte abgezogen.
  - Die pro Aufgabe erreichbaren Punkte sind hinter der jeweiligen Aufgabenstellung notiert.
  - Die Klausur ist bei 50% der Gesamtpunktzahl auf jeden Fall bestanden.
  - Markieren bzw. notieren Sie Ihre Antworten bitte sorgfältig in den dafür vorgesehenen Bereichen! Falls Sie eine Korrektur vornehmen müssen, kennzeichnen Sie diese bitte deutlich!
  - Der Klausurbogen zu dieser Klausur besteht aus insgesamt 14 Seiten (einschließlich Deckblatt und 2 Seiten Zusatzpapier). Bitte zählen Sie nach! Die Heftung darf nicht gelöst werden!
  - Sie sind dafür verantwortlich, dass das Aufsichtspersonal Ihre Klausur am Ende der Bearbeitungszeit erhält!

Viel Erfolg!

## Aufgabe 1: Multiple Choice

30 Punkte

Überprüfen Sie die folgenden Aussagen auf ihre Richtigkeit und kreuzen Sie entsprechend im Feld „wahr“ oder „falsch“ an!

wahr falsch

Personalführung zielt primär darauf ab, Funktionalitätsprobleme der Personalwirtschaft zu lösen.		
Zwischen Maßnahmen und Zielen besteht im Handlungsstrukturmodell ein Kausalitätszusammenhang.		
Kriteriums-Anreiz-Relationen sind immer eineindeutige Zuordnungen zwischen der Menge der Kriterien und der Menge der Anreize.		
Die Eigenschaftstheorie erklärt die Effizienz von Führung in Abhängigkeit von Kontextvariablen, unter weitgehender Ausblendung der am Führungsprozess Beteiligten.		
In der primären Sozialisation dominieren Einflüsse der Familie.		
Im sogenannten Akkomodationsmodell erfolgt eine Ausweitung gemeinsam geteilter Zielvorstellungen von Individuum und Organisation dadurch, dass das Individuum organisatorische Zielsetzungen übernimmt oder aber dass es eigene Ziele aufgibt.		
Motive sind den Bedürfnissen rangmäßig nachgeordnet und bilden sich im Laufe der Sozialisation als relativ stabile Wertungsdispositionen heraus.		
Teamfähigkeit, Kreativität, Zuverlässigkeit und Loyalität zählen zu den funktionalen Qualifikationen.		
Fällt gemäß dem Affektiven Erregungsmodell nach <i>McClelland</i> die affektive Zustandsänderung negativ aus, so löst dies ein aufsuchendes Verhalten aus.		
Die dem E-R-G-Modell nach <i>Alderfer</i> zugrundegelegten Frustrations-Thesen finden auch in der Bedürfnistheorie nach <i>Maslow</i> Anwendung.		
Nach der Zwei-Faktorentheorie von <i>Herzberg</i> sind die sogenannten Motivatorischen Faktoren, die Zufriedenheit herstellen und Unzufriedenheit verhindern können.		
Im Falle der Nicht-Befriedigung führt nach <i>Bruggemann / Groskurth / Ulich</i> die Senkung des Anspruchsniveaus zu einer Pseudo Arbeitszufriedenheit.		
In der Valenztheorie nach <i>Lewin</i> ergibt sich die resultierende Motivationsstärke als das Produkt aus der gewichteten Erfolgsvalenz und der gewichteten Misserfolgswalenz.		
Bei gegebener positiver Diskrepanz zwischen gegenwärtig bestehender Istlage und zukünftig erwarteter Istlage auf dem Hintergrund der überdauerenden Sollage führt eine Erhöhung der Psychischen Distanz zu einer Erhöhung der Zuwendungsmotivation.		

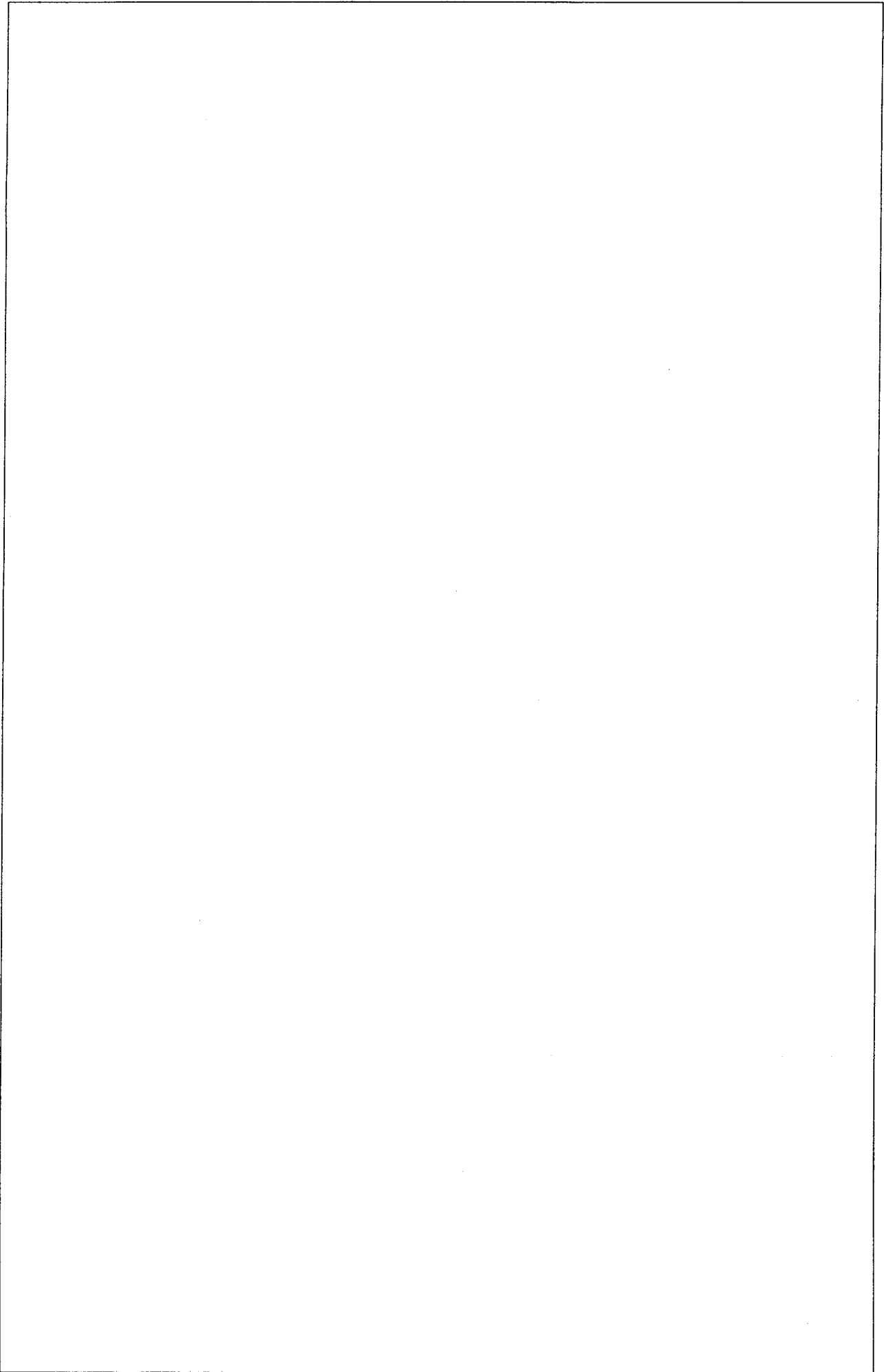
wahr falsch

Im Aufgabengestaltungsansatz von <i>Hackman / Oldham</i> moderieren Wachstumsbedürfnisse den Zusammenhang zwischen Aufgabendimension und den kritischen psychologischen Zuständen im Individuum.		
Optimisten attribuieren Erfolge i.d.R. internal, stabil und universal.		
Nach der prädezisionalen Phase folgen im Rubikon-Modell zwei realisierungsorientierte Volitionsphasen.		
Die Substitution von Kognitionen bietet eine Möglichkeit zur Reduktion kognitiver Dissonanzen.		
Komplementär-asymmetrische Transaktionen führen zum Abbruch der Kommunikation.		
Sieht sich ein Individuum zwei oder mehreren in Konflikt zueinander stehenden Verhaltenserwartungen gegenüber, so liegt ein Intra-Rollen-Konflikt vor.		

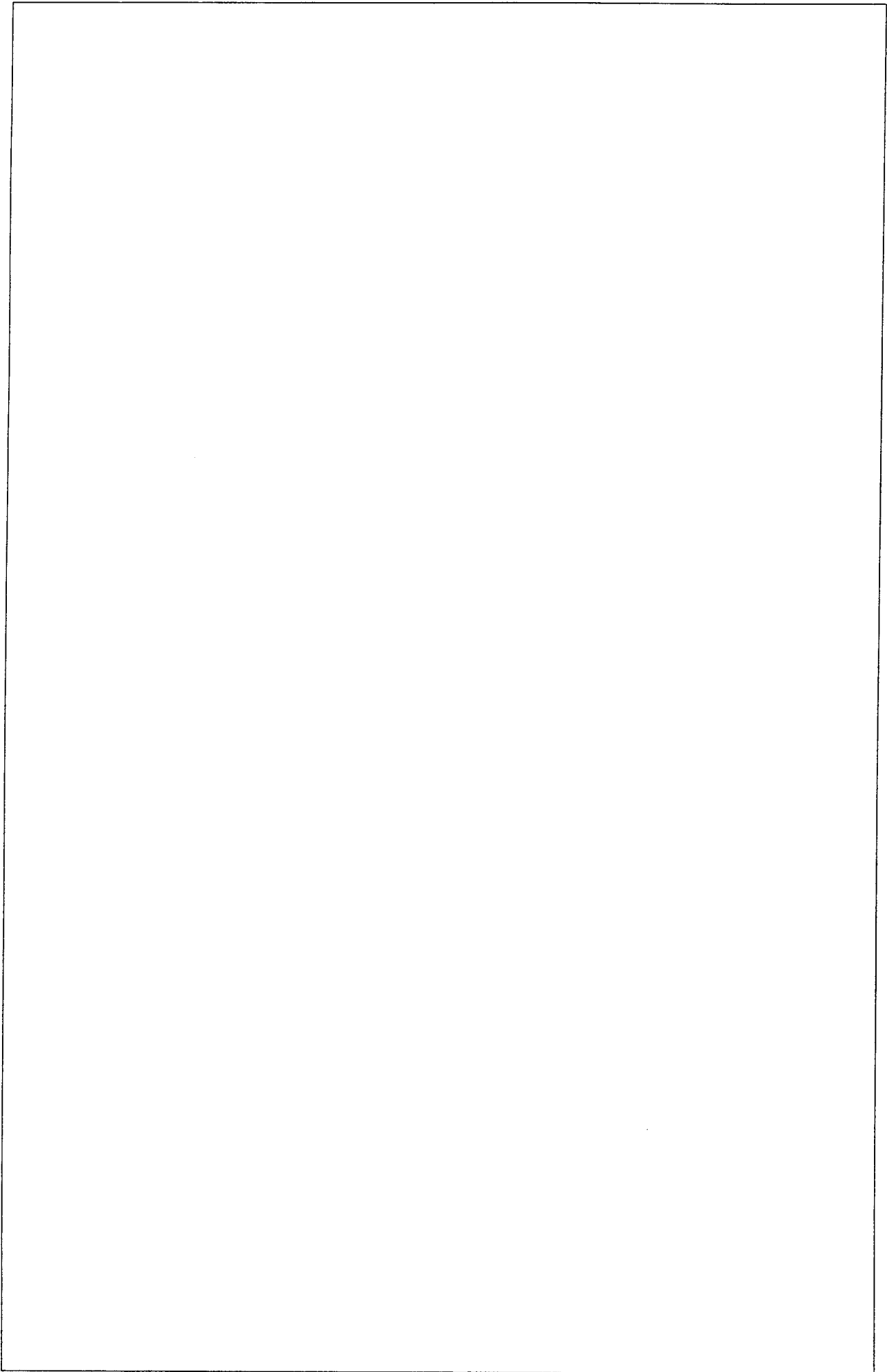
## Aufgabe 2: Motivationstheoretische Ansätze

30 Punkte

- a) Erläutern Sie die Grundannahmen und Hauptaussagen des Weg-Ziel-Ansatzes von *Neuberger*! Gehen Sie dabei auch auf die von Neuberger formulierte Motivationsgleichung mit ihren einzelnen Komponenten ein und erläutern Sie diese anhand selbstgewählter Beispiele! (15 Punkte)



- b) Erläutern Sie für die Bedürfnispyramide nach *Maslow* die unterstellten Bedürfnisklassen und die zugrundeliegenden Annahmen! Warum wählte *Maslow* eine Pyramide als Darstellungsform?  
(10 Punkte)



- c) In welche zwei Klassen lassen sich Motivationstheorien unterteilen? Geben Sie jeweils den Schwerpunkt dieser Theorieklassen an und ordnen Sie den Weg-Ziel-Ansatz von *Neuberger*, die Bedürfnispyramide von *Maslow* und das E-R-G-Modell von *Alderfer* entsprechend zu! **(5 Punkte)**



### **Aufgabe 3: Konflikte**

**30 Punkte**

a) Erläutern Sie die unterschiedlichen Konfliktarten!

**(13 Punkte)**

A large, empty rectangular box with a thin black border, occupying the upper half of the page. It is intended for the student to write their answer to the question below.

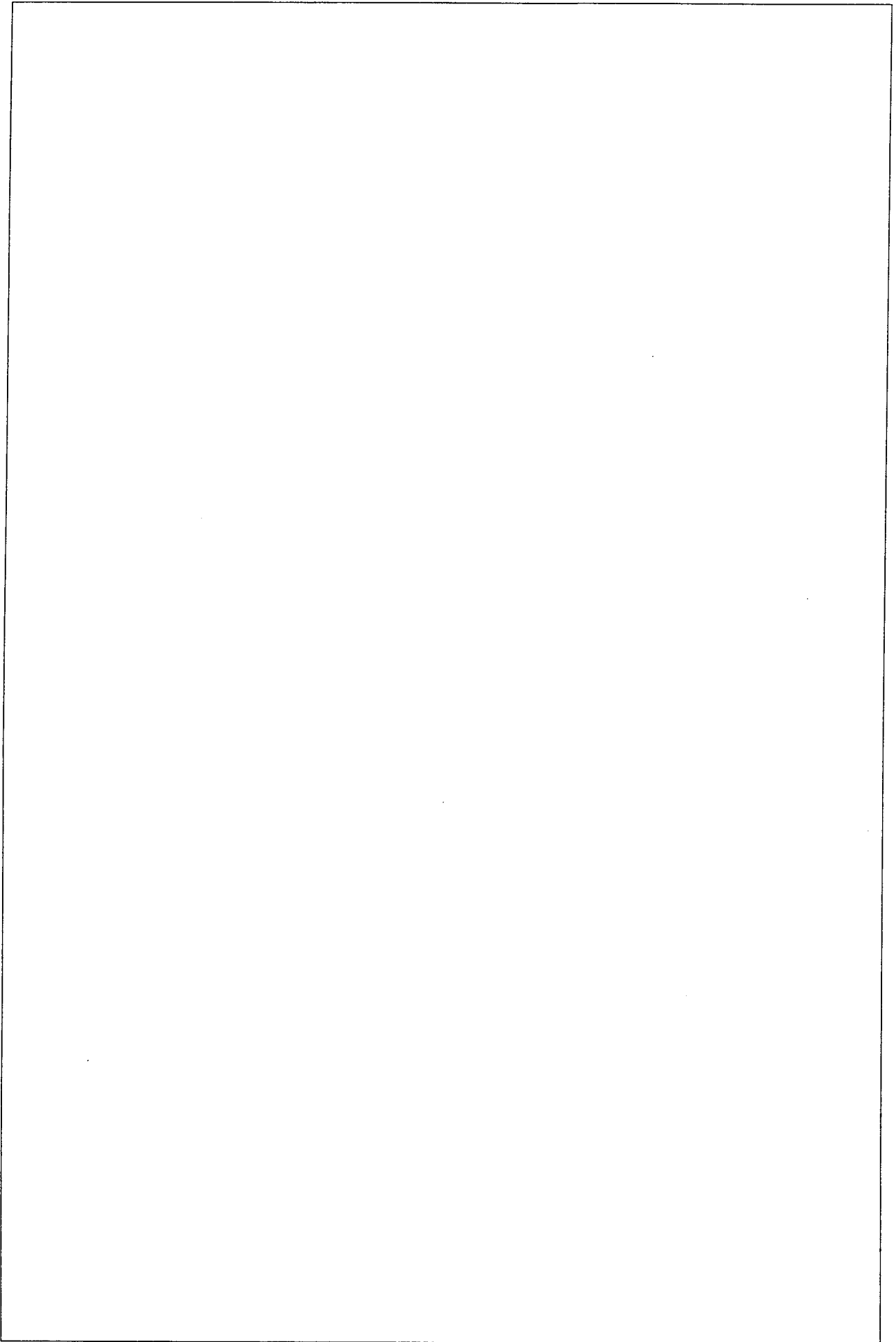
b) Beurteilen Sie kurz die Bedeutung von Konflikten in Organisationen!

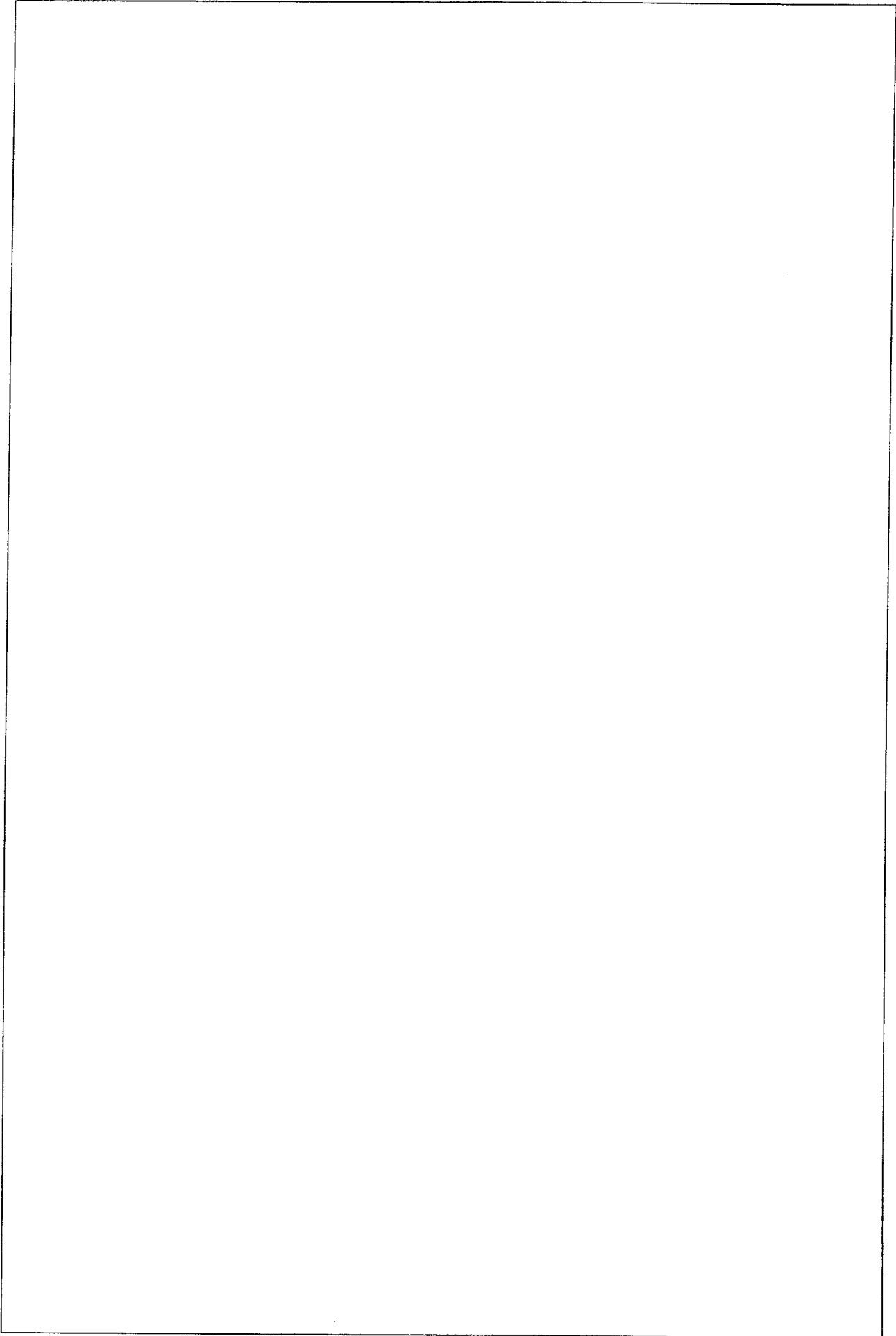
**(2 Punkte)**

A large, empty rectangular box with a thin black border, occupying the lower half of the page. It is intended for the student to write their answer to the question above.

c) Erläutern Sie das Phasenmodell der Konfliktepisode nach Pondy!

**(15 Punkte)**





**ENDE!**