

M.Sc. Wirtschaftspsychologie

**Fachbereich 11
Fachbereich 7**

Universität Bremen

Modulbeschreibungen

(GBA-Beschluss 21.12.11)
(FBR11-Beschluss 18.1.12)

(geändert laut GBA-Beschluss 14.1.15)

Modul 1 Kompaktkurs Psychologie und BWL

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M1 b) Kompaktkurs Psychologie und BWL c) Compact Course
Modulverantwortliche/r	Dr. Iris Stahlke
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Psychologische Grundlagen der Wirtschaftspsychologie (2 SWS) Seminar 2. Betriebswirtschaftliche Grundlagen der Wirtschaftspsychologie (2 SWS) Seminar
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	4 SWS / 9 CP (270 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 42 h Vor- und Nachbereitung 100 h Erstellung eines Referats 48 h Prüfungsvorbereitung 80 h
Pflicht/ Wahlpflicht	P
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 1. Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	Freitextfeld A: Formale Zugangsvoraussetzungen: keine Freitextfeld B: Sinnvolle Voraussetzungen/Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	1: Jährlich 2: WS
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: keine
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<u>Psychologie</u> : Die Studierenden sind in der Lage, unterschiedliche Logiken auf den Ebenen der Psyche, der sozialen Interaktion und der Gesellschaft zu differenzieren und in ihren Wirkungszusammenhängen zu reflektieren. <u>BWL</u> : Die Studierenden sind in der Lage, die Geldströme einer wirtschaftenden Einheit abzubilden, eine interne Erfolgsrechnung durchzuführen und die verschiedenen Arten der Finanzierung zu unterscheiden. Sie können einen Jahresabschluss interpretieren und kennen die grundlegenden Gesetze der steuerlichen Gewinnermittlung. Die Studierenden lernen, ein umfassendes Lehrgebiet didaktisch aufzubereiten und in der Rolle als Dozent zu präsentieren. Durch den Rollenwechsel vom Studierenden zum Dozierenden werden didaktische Kompetenzen erworben, die ausgesprochen relevant sind für das Berufsleben.
Inhalte	<u>Psychologie</u> : Basiswissen mit Relevanz für wirtschaftspsychologische Ansätze und Themenstellungen: Themen aus den Bereichen Persönlichkeitspsychologie, allgemeine Psychologie und Sozialpsychologie <u>BWL</u> : Die Studierenden lernen die geldwirtschaftliche Sphäre des Unternehmens kennen. Ausgehend von einer Theorie der Unternehmung werden Fragen des internen und externen Rechnungs-

	wesens behandelt, Fragen der Investitionsrechnung und der Finanzierung sowie ausgewählte Elemente einer betrieblichen Steuerlehre.
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	Modulprüfung: Prüfungsform Klausur (Studienleistung ohne Benotung)
Literatur	<p><u>Psychologie:</u></p> <p>Friedmann, H. S. & Schustasz, M. W. (2004). <i>Persönlichkeitspsychologie und Differentielle Psychologie</i> (2., aktualisierte Aufl.). München: Pearson</p> <p>Stroebe, W, Hewstone, M. & Stephenson, G. M. (Hrsg.) (1996). <i>Sozialpsychologie. Eine Einführung</i> (3. Aufl.) Berlin, Heidelberg, New York: Springer</p> <p>Ulich, Eberhard (2005). <i>Arbeitspsychologie</i> (6., überarb. und erw. Aufl.). Zürich: vdf, Hochschulverl. an der ETH</p> <p>Volmerg, Birgit (1996). <i>Reader: Grundbegriffe der Arbeits- und Organisationspsychologie</i>. Bremen: Institut für Psychologie und Sozialforschung</p> <p>Zimbardo, Philip G. & Gerrig, Richard J. (2007). <i>Psychologie</i> (16., aktualisierte Aufl.). München: Pearson</p> <p><u>BWL:</u></p> <p>Balderjahn, I./Specht, G. (2007): Einführung in die Betriebswirtschaftslehre. Stuttgart.</p> <p>Voss, R. (2005): <i>BWL kompakt. Grundwissen Betriebswirtschaftslehre</i>. Rinteln.</p> <p>Pfriem, R. (2005): <i>Heranführung an die Betriebswirtschaftslehre</i>. Marburg.</p> <p>Wöhe, G. (2006): <i>Einführung in die allgemeine Betriebswirtschaftslehre</i>. München.</p>

Modul 2 Forschungsmethoden für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M2 b) Titel des Moduls Forschungsmethoden für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften c) Social Research Methods
Modulverantwortliche/r	Dr. Thomas Kühn
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Einführung Quantitative Methoden (2 SWS) Seminar 2. Erkenntnistheorie und Einführung Qualitative Methoden (2 SWS) Seminar
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	4 SWS / 9 CP (270 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 42 h Vor- und Nachbereitung 68 h Durchführung einer Studie 80 h Prüfungsvorbereitung 80 h
Pflicht/ Wahlpflicht	P
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 1. Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	Freitextfeld A: Formale Zugangsvoraussetzungen: keine Freitextfeld B: sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	Jährlich WS
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: Englisch Freitextfeld:
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	Die Studierenden sollen einen Überblick über die aktuellen Forschungsmethoden erhalten, die in den unterschiedlichsten Anwendungs- und Forschungsfeldern des Faches zum Einsatz kommen, um über ihren adäquaten Einsatz und den damit verbundenen Erkenntnisgewinn entscheiden zu können. Sie sollen unterschiedliche Forschungsparadigmen in ihren Grundzügen verstehen und voneinander unterscheiden sowohl den Wert einzelner Methoden erkenntnistheoretisch reflektieren können. Sie sollen in die Lage versetzt werden, das Potenzial des Einsatzes qualitativer sowie empirisch-statistischer Verfahren im Forschungsprozess bestimmen zu können.
Inhalte	<u>Einführung Quantitative Methoden</u> Normatives bzw. nomothetisches Paradigma, Gütekriterien, Deskriptiv- und Inferenzstatistik, Theorieprüfung von Verhaltensmodellen, Multivariate Analysetechniken, Fragebogenkonstruktion <u>Erkenntnistheorie und Einführung Qualitative Forschung</u> Erkenntnistheoretische Grundlagen, Feldtheorie, Reflexivität, Subjektivität / Objektivität in der Forschung, Gütekriterien, Interpretatives Paradigma, Befragungs- und Auswertungsmethoden,

	Leitfadenkonstruktion
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	Kombinationsprüfung: Prüfungsform: Mündliche Prüfung, Gewichtung 50%, Prüfungsform: Projektarbeit (Veranstaltungsbegleitendes Projekt 50% mit je 25% in der LV Quantitative Methoden und 25% in der LV Qualitative Methoden)
Literatur	<p>Bortz, J. & Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler (4. Auflage). Berlin: Springer.</p> <p>Helferich, C. (2004). Die Qualität qualitativer Daten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p> <p>Hussy, W., Schreier, M., Echterhoff, G. (2010). Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften. Berlin: Springer.</p> <p>Kelle, U. (2007). Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung: Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p> <p>Mey, G. & Mruck, K. (Hrsg.) (2010). Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p>

Modul 3 Einführung in die Wirtschaftspsychologie

Modulbezeichnung ggf. Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M3 b) Titel des Moduls: Einführung in die Wirtschaftspsychologie c) Introduction to Business Psychology
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Birgit Volmerg Prof. Dr. Thorsten Poddig
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Einführung in die Wirtschaftspsychologie (2 SWS) Seminar 2. Einführung in die Forschungsfelder (2 SWS) Ringvorlesung 3. Tutorium Teamentwicklung zum Seminar Einführung in die Wirtschaftspsychologie
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	4 SWS / 12 CP (360 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 42 h Vor- und Nachbereitung 100 h Erstellung eines Businessplans und Präsentation 138 h Prüfungsvorbereitung 80 h
Pflicht/ Wahlpflicht	P
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 1. Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	Formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	Jährlich WS
Sprache	überwiegende Sprache. Deutsch weitere Sprache: keine
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<u>Seminar Einführung in die Wirtschaftspsychologie</u> Erworben werden Grundkenntnisse und Überblickswissen zum Aufbau des Fachs und seiner historischen Entwicklung, Fähigkeit zur Reflexion interdisziplinärer Wissenschaftsperspektiven sowie Fähigkeit zum Perspektivenwechsel in der interdisziplinären Zusammenarbeit, Handlungswissen im Umgang mit realen Management- und Entscheidungssituationen sowie in der Anwendung arbeits- und organisationspsychologischer Interventionsmethoden. <u>Ringvorlesung Einführung in die Forschungsfelder</u> In dieser Ringvorlesung erhalten die Studierenden einen Einblick in die im Curriculum vorgesehene Forschungsfelder. Anhand exemplarisch vorgestellter Forschungsbeispiele und Fragestellungen aus den verschiedenen Forschungsfeldern lernen die Studierenden differente Erkenntnisinteressen und methodische Zugangsweisen kennen mit dem Ziel, eigene Präferenzen für Gegenstände der Forschung zu erkennen, um für das zweite Semester ihre Schwerpunkte wählen zu können. Die Ringvorlesung dient auch dem Zweck die Lehrenden kennenzulernen.
Inhalte	<u>Einführung in die Wirtschaftspsychologie</u> In einem interaktiven Workshop zur Einführung in das Fachgebiet werden grundlegende Methoden der Arbeits- und Organisations-

	<p>psychologie aus eigener Anschauung kennengelernt. Es werden interdisziplinäre studentische Teams gebildet, die im Verlauf des Semesters eine Unternehmensgründung als Planspiel bearbeiten. Diese Arbeitsform ist zugleich exemplarischer Lernort für interdisziplinäre Anwendungsperspektiven als auch für Teamarbeit und -entwicklung sowie Projektmanagement.</p> <p>Einführung und Überblick über die Teilgebiete des Fachs Wirtschaftspsychologie und angrenzender Gebiete der Betriebswirtschaftslehre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeits- und Organisationspsychologie • Organisationstheorien, Menschenbilder • Kognitive Problemlösungs- und Entscheidungstheorien • Betriebswirtschaftliche Entscheidungstheorien • Anwendung von Planungstechniken des Projektmanagements <p><u>Ringvorlesung Einführung in die Forschungsfelder</u> Die Lehrenden des M.Sc Wirtschaftspsychologie präsentieren die im Curriculum vorgesehenen Forschungsfelder</p> <p>A Flexibilisierung von Arbeits- und Lebenswelten (Birgit Volmerg, Thomas Leithäuser) B Nachhaltigkeit (Georg Müller-Christ) C Markt und Konsum (Thomas Kühn) D Interkulturalität (Michael Schottmayer)</p> <p>anhand auch ihrer eigenen Forschungspraxis und Forschungsbiographie mit ausgewählten exemplarischen Forschungsbeispielen.</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	<p>Kombinationsprüfung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prüfungsform: Planspielbericht und Präsentation, Gewichtung 50 % 2. Prüfungsform: Mündliche Prüfung zu den Inhalten beider Lehrveranstaltungen, Gewichtung 50 %
Literatur	<p>Bamberg, G. & Coenenberg A.G. (2000). <i>Betriebswirtschaftliche Entscheidungslehre</i>. München: Franz Vahlen.</p> <p>Dörner, D. (1989). <i>Die Logik des Mißlingens. Strategisches Denken in komplexen Situationen</i>. Reinbek: Rowohlt</p> <p>Ehnert</p> <p>Frey, D.L.; Rosenstiel, L. von & Hoyos, C.G. (Hg.) (2005). <i>Wirtschaftspsychologie</i>. Weinheim: Beltz PVU</p> <p>Kirchler, E.,M. (1999). <i>Wirtschaftspsychologie. Grundlagen und Anwendungsfelder der Ökonomischen Psychologie</i>. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe</p> <p>Kühn, T. & Koschel, K.V. (2011). <i>Gruppendiskussionen. Ein Praxis-Handbuch</i>. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften</p> <p>Kühn, T.; Marlovits, A. M. & Mruck, K. (Ed.) (2004). <i>Qualitative Markt-, Medien- und Meinungsforschung</i>. Forum Qualitative Sozialforschung (FQS) [Online Journal], 5 (2). Verfügbar über: http://www.qualitative-research.net/fqs/fqs-d/inhalt2-04-d.htm</p> <p>Moser, K. (2007). <i>Wirtschaftspsychologie</i>. Berlin: Springer</p> <p>Müller-Christ, G. (2010): Nachhaltiges Management. Einführung in die Ressourcenorientierung und widersprüchliche Managementtra-</p>

	<p>tionalitäten. Baden-Baden</p> <p>Neuberger, O. (2002). <i>Führen und Führen lassen</i>. Stuttgart: UTB</p> <p>Schottmayer, Michael (2003). <i>Subkulturen im Betrieb</i>. Münster: LIT-Verlag</p> <p>Volmerg, Birgit; Senghaas-Knobloch, Eva & Leithäuser, Thomas (1986). <i>Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse</i>. Opladen: Westdeutscher Verlag</p> <p>Wiswede, G. (2000). <i>Wirtschaftspsychologie</i>. 3. Aufl. Stuttgart</p>
--	---

Modul 4 Arbeits- und Organisationspsychologie

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M4 b) Titel des Moduls Arbeits- und Organisationspsychologie c) Industrial Psychology
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Birgit Volmerg
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Arbeit und Organisation (2 SWS) Seminar 2. Kommunikation und Kooperation (2 SWS) Seminar 3. Beratung (2 SWS) Seminar
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	6 SWS / 12 CP (360 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 63 h Vor- und Nachbereitung 120 h Stundenvorbereitung mit schriftlicher Ausarbeitung 67 h Prüfungsvorbereitung 110 h
Pflicht/ Wahlpflicht	Pulldown-Menü: P
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 2. Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	Freitextfeld A: Formale Zugangsvoraussetzungen: keine Freitextfeld B: sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	Jährlich SoSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: keine
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<u>Arbeit und Organisation</u> Erarbeitung einer historischen Perspektive auf die Entstehung der Arbeitsgesellschaft und ihres Wandels. Aneignung und Vermittlung von Basiskonzepten und Grundbegriffen der Arbeits- und Organisationspsychologie; Herstellen von Anwendungsbezügen, vergleichende kritische Theoriedebatte. <u>Kommunikation und Kooperation</u> Erkennen und analysieren von Kommunikations- und Interaktionsformen in Abhängigkeit von der sozialen Situation und den Rahmenbedingungen der Arbeitsorganisation, Formulieren von Gestaltungserfordernissen für verträgliche ressourcenaufbauende Kooperation <u>Beratung</u> Kritische Einordnung der Beratungsansätze und Reflexion ihrer ethischen Prämissen, eigene Einsatzbereiche ausloten können
Inhalte	<u>Arbeit und Organisation</u> In drei Bezugsfeldern: „Arbeit und Individuum“; „Organisation“ und „Arbeitsplatz und Qualifikation“ werden Basistexte erarbeitet und von den Studierenden anwendungsbezogen und mit interaktiven Methoden vermittelt. Die individuelle Bedeutung von Ar-

	<p>beit/Arbeitslosigkeit; Taylorismus und Dynamische Unternehmensentwicklung; Regulation und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten; Motivation und geschlechtsspezifische Aspekte von Arbeit und Sozialisation sind u. a. Themen der Veranstaltung.</p> <p><u>Kommunikation und Kooperation</u> Kommunikations- und Sprachtheorien, gruppendynamische Ansätze, Gruppenarbeit, Teamarbeit, Projektarbeit, Unternehmenskulturen, Kooperationsbarrieren, Organisationsmodelle, feldtheoretische und systemische Ansätze, Flexibilisierung und Entgrenzung durch Kooperationsformen</p> <p><u>Beratung</u> Erarbeitung unterschiedlicher Beratungsansätze und Beratungsparadigmen (Systemik, Gestalt, Psychoanalyse, Psychodrama, Gruppendynamik), Einüben von Beratungstechniken und Reflexion ihrer Anwendungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Rollen (Berater, Führungskraft), Fallarbeit in Intervisionsgruppen</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	<p>Kombinationsprüfung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prüfungsform: Stundenvorbereitung mit interaktiver Didaktik und schriftlicher Ausarbeitung, Gewichtung 40 % 2. Prüfungsform: Mündliche Prüfung, Gewichtung 60 %
Literatur	<p>Cohn, R. C. (1980). <i>Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion.</i>, Stuttgart: Klett-Cotta</p> <p>Glasl, F. & Lievegoed, B. (1993). <i>Dynamische Unternehmensentwicklung. Wie Pionierbetriebe zu schlanken Unternehmen werden.</i> Bern: Haupt</p> <p>Jahoda, M. (1983). <i>Wieviel Arbeit braucht der Mensch?</i> Weinheim: Beltz</p> <p>Morgan, G. (2000). <i>Bilder der Organisation</i> (2. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.</p> <p>Schottmayer, M. (2003). <i>Subkulturen im Betrieb.</i> Münster: LIT-Verlag</p> <p>Stroebe, W.; Hewstone, M. & Stephenson, G.M. (Hg.) (1996). Sozialpsychologie, Kapitel 17 R.Brown Beziehungen zwischen Gruppen, Berlin:Springer, S.552-555</p> <p>Stumpf, S. & Thomas, A. (2003). <i>Teamarbeit und Teamentwicklung.</i> Göttingen: Hogrefe</p> <p>Ulich, E. (1994). <i>Arbeitspsychologie.</i> Stuttgart: Poeschel</p> <p>Volmerg, B. (1990). Arbeit als erlebte Wirklichkeit. Überlegungen zum Verständnis von Arbeit und Subjektivität. In psychosozial, 13. Jg. 1990, Heft III, 43, Schwerpunktthema Arbeit und Identität, hrsg. v. Chr. Baitsch u. E. Ulich (Psychologie Verlags Union), S. 80-91</p> <p>Volpert, Walter (1987). <i>Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten.</i> In: Joseph Rutenfranz, Uwe Kleinbeck (Hg.). Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D-Praxisgebiete, Arbeits- und Organisationspsychologie, Arbeitspsychologie. Bd. 1. S. 1-42. Göttingen: Hogrefe</p> <p>Weber, M. (1988). <i>Die drei Typen der legitimen Herrschaft.</i> In: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen: Mohr, S. 475-488</p>

	<p>Watzlawick, Paul; Beavin, Janet H. Z. & Jackson, Don D. (1996). <i>Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien</i>. Bern u.a.: Huber</p> <p>Weinert, A. (2004): <i>Organisations- und Personalpsychologie: Lehrbuch</i>. Weinheim: Beltz</p>
--	--

Modul 5 Theorien der Organisation

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M5A b) Titel des Moduls Theorien der Organisation c) Theories of Organization
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Birgit Volmerg
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Sozialpsychologie der Organisation (1 SWS) Seminar 2. Entscheidungstheorie (2 SWS) Seminar
Arbeitsaufwand (Workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	3 SWS / 6 CP (180 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 31,5 h Vor- und Nachbereitung 48,5 h Hausarbeit oder Stundenvorbereitung mit schriftlicher Ausarbeitung 100 h
Pflicht/ Wahlpflicht	P
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 2 Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	jährlich SoSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: keine
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<u>Sozialpsychologie der Organisation</u> Begreifen einer Organisation als komplexes soziales System. Theorien kennenlernen über das Zusammenwirken der verschiedenen Ebenen einer Organisation: formell/informell; Organisation/Psyche; Person/Rolle/Gruppe. <u>Entscheidungstheorie</u> Kenntnisse betriebswirtschaftlicher Entscheidungstheorien und Übung, Forschungen zu Entscheidungsverhalten, Verbesserung der Entscheidungskompetenz in komplexen, dynamischen Situationen
Inhalte	<u>Sozialpsychologie der Organisation</u> Mit Hilfe des Systemtheoretischen Ansatzes werden die wesentlichen Merkmale komplexer sozialer Systeme erarbeitet und mit anderen Ansätzen kritisch in Beziehung gesetzt, die sich mit der Wechselwirkung psychischer, sozialer und institutionalisierter Strukturen in einer Organisation befassen. Hierzu gehören feldtheoretische, interaktionistische und analytisch-sozialpsychologische Ansätze. <u>Entscheidungstheorie</u> Allgemeine Einführung in die Betriebswirtschaftliche Entschei-

	<p>dungstheorie sowie eine nähere Auseinandersetzung mit ihrem normativen Zweig. Dabei werden systematisch die (formalen) Grundlagen rationaler Entscheidungsfindung und deren Anwendung erarbeitet.</p> <p>Einführung in die deskriptive Entscheidungstheorie, wobei hier vorrangig den Quellen typischen Fehlentscheidens nachgegangen wird. Es wird gezeigt, worin die Ursachen für typische Fehlentscheidungen liegen, wie sich diese Fehlentscheidungen äußern (und warum es überhaupt Fehlentscheidungen sind, was mitunter nicht trivial ist) und welche Ansätze zur Verfügung stehen, um den Ursachen von Fehlentscheidungen antizipativ wirksam zu begegnen. Neben „statischen“ (im Sinne von einmaligen) Entscheidungen gewinnt dabei die Betrachtung des kontinuierlichen Entscheidungsverhaltens zunehmend an Bedeutung, wie es gerade im Umgang mit dynamischen Systemen wesentlich ist.</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	Modulprüfung: Prüfungsform Hausarbeit oder Stundenvorbereitung mit schriftlicher Ausarbeitung
Literatur	<p><u>Sozialpsychologie der Organisation</u></p> <p>Leithäuser, Thomas & Volmerg, Birgit (1988). Psychoanalyse in der Sozialforschung. Eine Einführung. Opladen: Westdeutscher Verlag</p> <p>Lewin, Kurt (1981). Feldtheorie und Experiment in der Sozialpsychologie. In Carl-Friedrich Graumann (Hg.), Kurt-Lewin-Werkausgabe, Band 4, Feldtheorie (S. 187-213). Stuttgart: Klett Cotta</p> <p>Luhmann, Niklas (2008). <i>Soziale Systeme: Grundriß einer allgemeinen Theorie</i>. Frankfurt am Main: Suhrkamp</p> <p>Maturana, H. & Varela, F. (1987). <i>Der Baum der Erkenntnis</i>. München: Scherz-Verlag</p> <p>Mentzos, Stavros (1988). <i>Interpersonale und institutionalisierte Abwehr</i>. Frankfurt am Main: Suhrkamp</p> <p>Menzies, Isabel (1974). <i>Die Angstabwehr-Funktion sozialer Systeme - ein Fallbericht</i>. In Gruppendynamik 1974, Bd. 5, S. 183-216</p> <p>Probst, G. (1987). <i>Selbst-Organisation</i>. Berlin, Hamburg: Parey Verlag</p> <p>Schuler, Heinz (2007). <i>Lehrbuch Organisationspsychologie</i>. 4., aktualisierte Aufl.. Bern: Huber</p> <p><u>Entscheidungstheorie</u></p> <p>Rehkugler, H. & Schindel, V. (1990). <i>Entscheidungstheorie: Erklärung und Gestaltung betrieblicher Entscheidungen</i>. München: V. Florentz</p> <p>Eichenberger, R. (1992). <i>Verhaltensanomalien und Wirtschaftswissenschaft</i>. Wiesbaden</p> <p>Dörner, D. (2009). <i>Die Logik des Mißlingens. Strategisches Denken in komplexen Situationen</i>. Erw. Neuausg., 8. Aufl.. Reinbek: Rowohlt</p> <p>von Nitzsch, R. (2002). <i>Entscheidungslehre: wie Menschen ent-</i></p>

	<p>scheiden und wie sie entscheiden sollten. Stuttgart: Schäffer Poeschel Verlag</p> <p>Bamberg, G. & Coenenberg A.G. (2008). <i>Betriebswirtschaftliche Entscheidungslehre</i>. 14., überarb. Aufl.. München: Franz Vahlen</p> <p>Laux, H. (2007). <i>Entscheidungstheorie</i>, 7., überarb. und erw. Aufl.. Berlin [u.a.]: Springer</p>
--	---

Modul 6A Forschungsfeld A - Flexibilisierung in Arbeits- und Lebenswelten (Teil 1)

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M6A b) Titel des Moduls Forschungsfeld Flexibilisierung von Arbeits- und Lebenswelten (Teil 1) c) Transition to flexible Work and Living Environments
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Birgit Volmerg
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Subjektivität und Entgrenzung in flexiblen Arbeitsformen (Teil 1) (1 SWS) Seminar 2. Flexibilisierung und Chancen der Selbstverwirklichung (Teil 1) (1SWS) Seminar 3. Methoden der Erforschung von Flexibilisierung (Teil 1) (1SWS) Kolloquium
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	3 SWS / 12 CP (360 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 31,5 h Vor- und Nachbereitung 75 h Forschungsantrag 173,5 h Prüfungsvorbereitung 80 h
Pflicht/ Wahlpflicht	WP
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 2 Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: Modul 2 Forschungsmethoden für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Häufigkeit des Angebots	jährlich SoSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: keine
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	Subjektivität und Entgrenzung in flexiblen Arbeitsformen <u>und</u> Flexibilisierung und Chancen der Selbstverwirklichung Die Studierenden können auf dem Hintergrund eines psychologischen Verständnisses der Zusammenhänge von Identitätsentwicklung, psychischer Struktur und Arbeit die Wirkungen von Flexibilisierung hinsichtlich ihrer belastenden und ihrer förderlichen Aspekte für die Persönlichkeit und die Lebenswelt des Individuums analysieren und bewerten. Methoden der Erforschung von Flexibilisierung (Teil 1) Die Studierenden sind in der Lage eine Forschungsfrage zu entwickeln, ihren methodischen Zugang zu begründen und den Stand der Forschung in exemplarischer Weise auf ihre Fragestellung zu beziehen.
Inhalte	<u>Subjektivität und Entgrenzung in flexiblen Arbeitsformen I</u> Ausgehend von der Debatte um den neuen Typus des „Arbeitskraftunternehmers“ sollen die psychologischen Auswirkungen entgrenzter Arbeits- und Lebensverhältnisse untersucht werden. Anknüpfend an Befunde der Arbeitsbelastungsforschung sollen Phä-

	<p>nomene wie Stress, Burn Out, Arbeitssucht, Mobbing mit strukturellen Bedingungen neuer Arbeitsformen in Beziehung gesetzt werden.</p> <p><u>Flexibilisierung und Chancen der Selbstverwirklichung</u> Unter der Frage, welche Chancen der Selbstverwirklichung flexible Arbeitsverhältnisse beinhalten, ändert sich die Perspektive und der Bewertungsrahmen im Hinblick auf neue Arbeitsformen. Werte wie Autonomie, Freiheit, Kreativität sollen in ihrer philosophischen und psychologischen Bedeutung kritisch reflektiert und in Beziehung zu Lebens- und Arbeitsformen gebracht werden, wie man sie beispielsweise in der Kreativwirtschaft und in anderen Bereichen findet.</p> <p><u>Methoden der Erforschung von Flexibilisierung (Teil 1)</u> Anknüpfend an die Methoden- Veranstaltungen des ersten Semesters werden für das jeweilige Forschungsfeld wichtige Voraussetzungen diskutiert. Welche Methoden sind für welche Fragestellung angemessen? Welche Gültigkeits-Kriterien sind zu erfüllen? Was ist für den Feldzugang zu beachten? Welche Erhebungsinstrumente sind zu entwickeln und einzuüben? Welche Referenzstudien und Theorien (vgl. die Theorieveranstaltungen des Moduls) werden zum Forschungsstand herangezogen und begründen die theoretischen Vorannahmen bzw. Hypothesen? Am Ende des zweiten Semesters (Teil 1 des Moduls) haben kleine Forschungsgruppen ihren Forschungsantrag (nach DFG-Richtlinien) formuliert.</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	<p>Kombinationsprüfung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prüfungsform: Forschungsantrag nach DFG-Richtlinien, Gewichtung 50 % 2. Prüfungsform: Mündliche Prüfung und/oder Stundenvorbereitung mit schriftlicher Ausarbeitung, Gewichtung 50 %
Literatur	<p><u>Subjektivität und Entgrenzung in flexiblen Arbeitsformen und Flexibilisierung und Chancen der Selbstverwirklichung</u></p> <p>Albers, Markus (2009). MEconomy. Berlin: epubli</p> <p>Becke, Guido (Hg.) (2008). Soziale Nachhaltigkeit in flexiblen Arbeitsstrukturen. Problemfelder und arbeitspolitische Gestaltungsperspektiven. Berlin: LIT Verlag</p> <p>Burisch, M. (2004). Burnout – Anzeichen, Verlauf, Auslöser. In Missel, P. & Brautmann, W. (Hrsg.). Burnout in der Suchttherapie (S. 25-38). Göttingen: Hogrefe</p> <p>Csikszentmihail, M. (2004). Flow im Beruf. Das Geheimnis des Glücks am Arbeitsplatz. Stuttgart: Klett-Cotta</p> <p>Leithäuser, Thomas & Volmerg, Birgit (1988). <i>Psychoanalyse in der Sozialforschung. Eine Einführung</i>. Opladen: Westdeutscher Verlag</p> <p>Lewin, Kurt (1981). <i>Feldtheorie und Experiment in der Sozialpsychologie</i>. In Carl-Friedrich Graumann (Hg.), Kurt-Lewin-Werkausgabe, Band 4, Feldtheorie (S. 187-213). Stuttgart: Klett Cotta</p> <p>Mayer-Ahuja, Nicole; Wolf, Harald (Hg.) (2005). Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin: sigma</p>

	<p>Senett, R. (1998). Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin</p> <p>Ulich, Eberhard; Wülser, Marc(2004). Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven. Wiesbaden: Gabler</p> <p>Voß, G. G.; Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), S. 131-158</p> <p><u>Methoden der Erforschung von Flexibilisierung</u></p> <p>Bogner, Alexander; Littig, Beate & Menz, Wolfgang (Hg.) (2009). Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3., grundlegend überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag</p> <p>Flick, Uwe; Kardoff, Ernst von; Keupp, Heiner; Rosenstiel, Lutz von & Wolff, Stephan (1995). Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 2.Aufl.. Weinheim: PVU</p> <p>Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L (2010). <i>Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung</i>. 3., unveränd. Aufl.. Bern: HuberLamnek, Siegfried (1995). <i>Qualitative Sozialforschung</i>. Bd. 1: Methodologie. 3., korrigierte Aufl.. Weinheim: PVU</p> <p>Leithäuser, Thomas & Volmerg, Birgit (1988). Psychoanalyse in der Sozialforschung. Eine Einführung. Opladen: Westdeutscher Verlag</p> <p>Lewin, Kurt (1981). Forschungsprobleme in der Sozialpsychologie. In Carl-Friedrich Graumann (Hg.), Kurt-Lewin-Werkausgabe, Band 4, Feldtheorie (S. 215-235). Stuttgart: Klett Cotta</p> <p>Wilson, Thomas P. (1973). Theorien der Interaktion und Modell soziologischer Erklärung. In AG Bielefelder Soziologen, Alltagswissen, Interaktion und Gesellschaft (S. 54-73)</p> <p>Witzel, Andreas (2000, Januar). Das problemzentrierte Interview [26 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 1(1). Abrufbar über: http://qualitative-research.net/fqs [Zugriff: 12.1.2011]</p>
--	---

Modul 6B Forschungsfeld B - Nachhaltigkeit (Teil 1)

Modulbezeichnung ggf. Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M6B b) Titel des Moduls Forschungsfeld Nachhaltigkeit (Teil 1) c) Sustainability
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Georg Müller-Christ
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Nachhaltiges Ressourcenmanagement (Teil 1) (1 SWS) Seminar 2. Sustainable Leadership (Teil 1) (1 SWS) Seminar 3. Methoden der Nachhaltigkeitsforschung (Teil 1) (1 SWS) Kolloquium
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	3 SWS / 12 CP (360 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 31,5 h Vor- und Nachbereitung 75 h Forschungsantrag 173,5 h Prüfungsvorbereitung 80 h
Pflicht/ Wahlpflicht	WP
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 2 Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: Modul 2 Forschungsmethoden für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Häufigkeit des Angebots	jährlich SoSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: keine
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<p><u>Nachhaltiges Ressourcenmanagement</u> Die Studierenden können das Spannungsfeld zwischen Ressourceneffizienz und Ressourcennachhaltigkeit beschreiben und konstruktive Bewältigungsformen anwenden. Sie können den Weg einer ressourcenorientierten Managementlehre nachvollziehen, die Eigengesetzlichkeiten verschiedener Ressourcenquellen beschreiben und Instrumente einer Corporate Social Responsibility in der Praxis anwenden.</p> <p><u>Nachhaltiges Personalmanagement</u> Die Studierenden können die Veränderung der Bedeutung des Personals für eine erfolgreiche Unternehmensführung nachvollziehen und Instrumente eines nachhaltigen Personalmanagements anwenden. Insbesondere sind die Studierenden in der Lage, das Dilemma zwischen effizientem Einsatz der Mitarbeiter und der Rücksicht auf die Ressourcenquelle Personal zu bewältigen.</p> <p><u>Methoden der Nachhaltigkeitsforschung</u> Die Studierenden sind in der Lage eine Forschungsfrage zu entwickeln, ihren methodischen Zugang zu begründen und den Stand der Forschung in exemplarischer Weise auf ihre Fragestellung zu</p>

	beziehen.
Inhalte	<p><u>Nachhaltiges Ressourcenmanagement</u> Die Studierenden lernen unterschiedliche Rationalitäten im Umgang mit Ressourcen kennen. Diese Rationalitäten finden Anwendung in unterschiedlichen ressourcenbezogenen Konzepten wie dem REsource-Based-View, dem Resource-Dependence-Approach und dem einer Wirtschaftsökologie. Neuere ressourcenbezogene Konzepte der Gesundheitspsychologie (Salutogenese) werden auf Unternehmen übertragen und führen zu einem vertieften Verständnis eines Unternehmens als ressourcenabhängiges System.</p> <p><u>Nachhaltiges Personalmanagement</u> Auf der Basis eines Überblicks über die Elemente eines Personalmanagements wird das Konzept eines nachhaltigen Umgangs mit der Ressource Personal erarbeitet. Zu diesem Zweck werden die Entwicklungen des Human Resource Managements nachvollzogen und die unterschiedlichen Rationalitäten im Umgang mit der Ressource Personal verdeutlicht.</p> <p><u>Methoden der Nachhaltigkeitsforschung</u> Anknüpfend an die Methoden- Veranstaltungen des ersten Semesters werden für das jeweilige Forschungsfeld wichtige Voraussetzungen diskutiert. Welche Methoden sind für welche Fragestellung angemessen? Welche Gültigkeits-Kriterien sind zu erfüllen? Was ist für den Feldzugang zu beachten? Welche Erhebungsinstrumente sind zu entwickeln und einzuüben? Welche Referenzstudien und Theorien (vgl. die Theorieveranstaltungen des Moduls) werden zum Forschungsstand herangezogen und begründen die theoretischen Vorannahmen bzw. Hypothesen? Am Ende des zweiten Semesters (Teil 1 des Moduls) haben kleine Forschungsgruppen ihren Forschungsantrag (nach DFG-Richtlinien) formuliert.</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	<p>Kombinationsprüfung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prüfungsform: Forschungsantrag, Gewichtung 50 % 2. Prüfungsform: Mündliche Prüfung und/oder Stundenvorbereitung mit schriftlicher Ausarbeitung, Gewichtung 50 %
Literatur	<p>Berthel, J. (2000): <i>Personalmanagement</i>. Stuttgart.</p> <p>Gandenberger, C. (2008): <i>Konzeptionelle Weiterentwicklung eines nachhaltigen Ressourcenmanagements</i>. Hamburg</p> <p>Kernen, H. (1999): <i>Burnout-Prophylaxe</i>. München.</p> <p>Müller-Christ, G./Arndt, L./Ehnert, I (Hrsg.) (2007): <i>Nachhaltigkeit und Widersprüche</i>. Hamburg</p> <p>Müller-Christ, G. (2010): <i>Nachhaltiges Management. Einführung in die Ressourcenorientierung und widersprüchliche Managementrationalitäten</i>. Baden-Baden.</p> <p>Scholz, C. (2000): <i>Personalmanagement</i>. München.</p> <p>Müller-Christ, G./Arndt, L./Ehnert, I (Hrsg.) (2007): <i>Nachhaltigkeit und Widersprüche</i>. Hamburg</p> <p>Literatur zu Methoden der Nachhaltigkeitsforschung</p>

6C Modul Forschungsfeld C - Markt und Konsum (Teil 1)

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M6C b) Titel des Moduls Markt und Konsum c) Culture, Market and Consumption
Modulverantwortliche/r	Dr. Thomas Kühn
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Konsum- und Marketingpsychologie (2 SWS) Seminar 2. Marketing (1 SWS) Seminar 3. Methoden der Markt- und Konsumforschung (1 SWS) Kolloquium
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	4 SWS / 12 CP (360 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 42 h Vor- und Nachbereitung 65 h Forschungsantrag 173 h Prüfungsvorbereitung 80 h
Pflicht/ Wahlpflicht	W
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 2 Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	jährlich SoSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: Englisch
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<u>Konsum- und Marketingpsychologie</u> Die Studierenden sollen einen Überblick über das weit verzweigte Forschungsfeld der Konsum- und Marketingpsychologie erhalten und in die Lage versetzt werden, interdisziplinäre Verbindungen zu ziehen, insbesondere zum Marketing und zur Konsumsoziologie. Sie werden dadurch in die Lage versetzt, eigene Forschungen in wichtigen Themenfeldern wie strategische Kommunikation & Markenführung, Management interkultureller Projekte sowie zum Zusammenhang von Konsum & Identität durchzuführen. Außerdem werden sie befähigt, einseitige Konstruktionen aus einer kritischen Perspektive zu beleuchten. <u>Marketing</u> Die Studierenden sollen Grundbegriffe des Marketings ebenso kennen lernen wie zentrale Theorien. Sie sollen damit in die Lage versetzt werden, den Bereich des Marketings interdisziplinär zu erschließen. <u>Methoden der Markt- und Konsumforschung</u> Markt- und Konsumforschung ist ein Bereich, der seit Jahren in der Wirtschaft an Bedeutung gewinnt. Dies geht mit der Entwicklung zahlreicher neuer Ansätze einher. Die Studierenden sollen in die

	Lage versetzt werden, zum einen bestehende Methoden vor dem Hintergrund von Erkenntnistheorie kritisch zu hinterfragen und zum anderen vorhandene Ansätze der AdHoc Forschung in geeigneter Form für eigene Projekte nutzbar zu machen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in der Anwendung qualitativ psychologischer Methoden und ihrer Verbindung mit statistischen Verfahren im Rahmen von Mixed Methods Designs.
Inhalte	<p><u>Konsum- und Marketingpsychologie</u> Thesen von der Konsumgesellschaft, Bedeutung des Konsums für moderne Identitätskonstruktionen, Ausweitung der Markenzone, Konsumsoziologie und -psychologie, Konsumbiographien, strategische Kommunikation & Markenführung.</p> <p><u>Marketing</u> Grundlagen der Absatzwirtschaft, Einbindung des Marketings in die BWL, Funktionen des Marketings, historischer Bedeutungswandel, Grundbegriffe des Marketings</p> <p><u>Methoden der Markt- und Konsumforschung</u> Geschichte der Marktforschung, Bereiche und Anwendungsfelder, Internationale Marktforschung, Psychologische Marktforschung, Qualitative Verfahren, Gruppendiskussionen, Online-Marktforschung, Mixed Methods, Marktforschung und Ethik, Konsumforschung und Kritische Psychologie.</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	<p>Kombinationsprüfung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prüfungsform: Forschungsantrag, Gewichtung 50 % 2. Prüfungsform: Mündliche Prüfung und/oder Stundenvorbereitung mit schriftlicher Ausarbeitung, Gewichtung 50 %
Literatur	<p>Kühn, T. / Koschel, K.V. (2011). Gruppendiskussionen. Ein Praxis-Handbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p> <p>Meffert, H. /Burmamann, C. /Kirchgeorg, M. (2007). Grundlagen marktorientierter Unternehmensführung. Konzepte - Instrumente - Praxisbeispiele. Mit neuer Fallstudie VW Golf. Wiesbaden: Gabler.</p> <p>Naderer, G. / Balzer, E. (Hrsg.) (2007). Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis: Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden: Gabler.</p> <p>Schrage, D. / Friederici, M.R. (Hrsg.) (2008). Zwischen Methodenpluralismus und Datenhandel: Zur Soziologie der kommerziellen Konsumforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften</p> <p>Wiswede, G. (2007). Einführung in die Wirtschaftspsychologie. 4. Auflage. Stuttgart: UTB</p>

6D Modul Forschungsfeld D – Interkulturalität (Teil 1)

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M6D b) Titel des Moduls Interkulturalität (Teil 1) c) Cross-cultural Studies
Modulverantwortliche/r	Dr. Michael Schottmayer
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Interkulturalität (Teil 1) (1 SWS) Seminar 2. Globalisierung (Teil 1) (2 SWS) Seminar 3. Methoden der Interkulturalitätsforschung (Teil 1) (1 SWS) Kolloquium
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	4 SWS / 12 CP (360 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 42 h Vor- und Nachbereitung 65 h Forschungsantrag 173 h Prüfungsvorbereitung 80 h
Pflicht/ Wahlpflicht	W
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 2 Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	jährlich SoSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: Englisch
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<u>Interkulturalität</u> Erfahrungen im Umgang mit fremder Kultur analysieren können, interkulturelle Kompetenz über die Reflexion der eigenen Auslandserfahrungen verbessern <u>Globalisierung</u> Die Studierenden kennen unterschiedliche Zugänge zur Erklärung von Globalisierungsprozessen. Sie sind in der Lage, die ökonomischen Wohlfahrtseffekte der Globalisierung kritisch zu analysieren. <u>Methoden der Interkulturalitätsforschung</u> Die Studierenden sind in der Lage eine Forschungsfrage zu entwickeln, ihren methodischen Zugang zu begründen und den Stand der Forschung in exemplarischer Weise auf ihre Fragestellung zu beziehen.
Inhalte	<u>Interkulturalität</u> Ansätze und Erkenntnisse der interkulturellen Psychologie werden mit Forschungsergebnissen aus der Sozialpsychologie, der Ethnologie und der Managementforschung verknüpft und vergleichend analysiert, eigene Felderfahrung und Feldstudie bildet den empirischen Hintergrund für die Untersuchung der Kulturdifferenz und deren Auswirkungen

	<p><u>Globalisierung</u> Ökonomische Globalisierungsprozesse sind Ausdruck einer internationalen Arbeitsteilung. Klassische, neoklassische und heterodoxe Theorien zur Erklärung der internationalen Arbeitsteilung werden vorgestellt und ihre Auswirkungen auf die Schaffung und Verteilung von Wertschöpfung und die Strukturierung nationaler Arbeitsmärkte erörtert.</p> <p><u>Methoden der Interkulturalitätsforschung</u> Anknüpfend an die Methoden- Veranstaltungen des ersten Semesters werden für das jeweilige Forschungsfeld wichtige Voraussetzungen diskutiert. Welche Methoden sind für welche Fragestellung angemessen? Welche Gültigkeits-Kriterien sind zu erfüllen? Was ist für den Feldzugang zu beachten? Welche Erhebungsinstrumente sind zu entwickeln und einzuüben? Welche Referenzstudien und Theorien (vgl. die Theorieveranstaltungen des Moduls) werden zum Forschungsstand herangezogen und begründen die theoretischen Vorannahmen bzw. Hypothesen? Am Ende des zweiten Semesters (Teil 1 des Moduls) haben kleine Forschungsgruppen ihren Forschungsantrag (nach DFG-Richtlinien) formuliert.</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	Kombinationsprüfung: 1. Prüfungsform: Forschungsantrag, Gewichtung 50 % 2. Prüfungsform: Mündliche Prüfung und/oder Stundenvorbereitung mit schriftlicher Ausarbeitung, Gewichtung 50 %
Literatur	Thomas, Alexander (1996). <i>Psychologie interkulturellen Handelns</i> . Göttingen: Hogrefe Hofstede, Geert (2001). <i>Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management</i> . München: Deutscher Taschenbuch Verlag Devereux, George (1998). <i>Angst und Methode in den Verhaltenswissenschaften</i> . Frankfurt am Main: Suhrkamp Geertz, Clifford (1987). <i>Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme</i> . Frankfurt am Main: Suhrkamp Stiglitz, Joseph (2006). <i>Die Chancen der Globalisierung</i> . München: Siedler Sen, Amartya (2005). <i>Ökonomie für den Menschen. Ökonomie für den Menschen. Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft</i> . 3. Aufl. München : Dt. Taschenbuch-Verl. Hardt, Michael & Negri, Antonio (2002). <i>Empire. Die neue Weltordnung</i> . Frankfurt/Main u.a.: Campus-Verl.

Modul 7 Arbeitswissenschaften

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M7 b) Titel des Moduls Arbeitswissenschaften c) Work Science
Modulverantwortliche/r	Dr. Michael Schottmayer
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Arbeitsrecht (2 SWS) Seminar 2. Arbeitsgestaltung, Arbeitsanalyse (2 SWS) Seminar
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	4 SWS / 6 CP (180 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 42 h Vor- und Nachbereitung 38 h Prüfungsvorbereitung 100 h
Pflicht/ Wahlpflicht	P
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 3. Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	Formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	Jährlich WiSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: keine
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<u>Arbeitsrecht</u> Erkennen und Analysieren von arbeitsrechtlichen Problemen, Verständnis für rechtliche Aspekte von Personal und Arbeit, fundiertes Orientierungswissen über rechtliche Institutionen und Regulierungsansätze Arbeitsgestaltung, Arbeitsanalyse Verstehen und Bewerten von Arbeitsanalyseprozessen, die Beurteilung eines Einsatzes geeigneter Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, Wissen über theoretische Grundannahmen von Arbeitsanalysen, Überblick über das Spektrum unterschiedlicher Analysemethoden in der Praxis
Inhalte	<u>Arbeitsrecht</u> Grundlagen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts, Arbeitsvertragsrecht, Anti-Diskriminierungsgesetzgebung, Arbeitszeitrecht, Tarifvertragsrecht und rechtliche Regelungen zu Streik und Aussperrung, Unternehmensmitbestimmung, Betriebsverfassungsgesetz Arbeitsgestaltung, Arbeitsanalyse Theorie und Praxis arbeitsanalytischer Verfahren, methodische Grundlagen von Analyseprozesse, praxisrelevante Instrumente und Verfahren, praktische Durchführung und Bewertung von Analyseverfahren

Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	Teilprüfungen 1. Prüfungsform Arbeitsrecht: Klausur 2. Prüfungsform Arbeitsgestaltung, Arbeitsanalyse: Referat und Ausarbeitung
Literatur	<u>Arbeitsgestaltung, Arbeitsanalyse</u> Dunkel, H. (1999). (Hrsg.). <i>Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren</i> . Zürich: vdf Hochschulverlag. Sarges, W., Wottawa, H. & Roos, C. (2010). (Hrsg.). <i>Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren</i> . Lengerich: Pabst. Schlick, C., Bruder, R. & Luczak, H. (2011). <i>Arbeitswissenschaft</i> , 3. vollst. überarb. u. erw. Auflage. Springer: Berlin. <u>Arbeitsrecht</u> Weyand, Joachim / Franz Josef Düwell (2005): <i>Das neue Arbeitsrecht</i> . Baden-Baden Däubler, Wolfgang (2006): <i>Das Arbeitsrecht</i> . Bd. 1 und 2. Reinbek <u>Arbeitsrecht</u> Weyand, Joachim / Franz Josef Düwell (2005): <i>Das neue Arbeitsrecht</i> . Baden-Baden Däubler, Wolfgang (2006): <i>Das Arbeitsrecht</i> . Bd. 1 und 2. Reinbek

Modul 8 Spezielle Methoden

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M8 b) Titel des Moduls Spezielle Methoden c) Applied Methods
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Birgit Volmerg
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Unternehmenskultur und Organisationsentwicklung (2 SWS) (P) Seminar 2. Projekt- und Qualitätsmanagement (2 SWS) (WP) Seminar 3. Personalarbeit / Personalentwicklung (2 SWS) (WP) Seminar
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	6 SWS / 6 CP (180 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 63 h Vor- und Nachbereitung 38 h Prüfungsarbeit 79 h
Pflicht/ Wahlpflicht	P
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 3 Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	jährlich WiSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: keine
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<u>Organisations- und Personalentwicklung</u> Erwerben von Analyse- und Prozesskompetenz für die Diagnose von Organisationsproblemen und von angemessenen Interventionsstrategien auf der Grundlage eines systemischen und dynamischen Organisationsverständnisses. Methoden einüben für das Lernen von Organisationen und für Personalentwicklung. <u>Projekt- und Qualitätsmanagement</u> Die Studierenden können den Qualitätsbegriff differenzieren, sie können unterschiedliche Qualitätsmanagementkonzepte in ihren Spezifika beschreiben, Instrumente des Projektmanagements auf den Prozess des Qualitätsmanagements anwenden, Prinzipien der Organisationsentwicklung und des Qualitätsmanagements im Ansatz des TQM (Total Quality Management) verknüpfen. <u>Personalarbeit / Personalentwicklung</u> Die Studierenden lernen Personalarbeit und Personalentwicklung aus der Sicht eines Praktikers kennen.
Inhalte	<u>Organisations- und Personalentwicklung</u> Ausgehend von den Lerntheorien (s. Kompaktkurs 1. Semester) wird der Begriff des Lernens auf das „organisationale Lernen“ und

	<p>seine Besonderheiten erweitert. Organisationsentwicklung wird in seinen historischen Wurzeln (Kritik am Taylorismus, Human Relations Bewegung, Gruppendynamik) dargestellt und im Kontext neuer Managementkonzepte reflektiert. An Fallbeispielen lernen die Studierenden die Gestaltungsprinzipien der Organisationsentwicklung kennen und prozessadäquat anwenden. Von zentraler Bedeutung ist die Entwicklung der Diagnosefähigkeit, für die theoretisches Wissen (Unternehmenskulturansatz; Konflikttheorien) und methodische Verfahren (Intervision; Kraftfeldanalyse; Konfliktanalyse) erarbeitet werden. Personalentwicklung wird in den Kontext von Organisationsentwicklung gestellt und daraus abgeleitete Maßnahmen werden anhand von Fallbeispielen erläutert.</p> <p><u>Projekt- und Qualitätsmanagement</u> Was ist Qualität und woran misst man sie? Welche Perspektiven sind für die Bestimmung von Qualitätsstandards relevant? Wie wird durch das Produkt selbst die Art und Weise der Bestimmung von Qualität beeinflusst (z.B. technische Produkte, soziale Dienstleistungen)? Welche Ansätze des Qualitätsmanagements gibt es, welche Messinstrumente, welche Verfahren? Am Fallbeispiel wird das Verfahren des TQM genauer erläutert und einzelne Prozessschritte sowie Tools nachvollzogen und teilweise selbst konzipiert.</p> <p><u>Personalarbeit / Personalentwicklung</u> Die praktische Personalarbeit soll Studierenden einen Einblick in ein zukünftiges Berufsfeld vermitteln. Wie wird in einem Unternehmen eine Personalstrategie entwickelt, welche Instrumente der Planung und der Personalentwicklung werden daraus abgeleitet und wie werden sie umgesetzt? Wie wird der Erfolg und die Qualität der Maßnahmen gemessen? Geplant ist die Veranstaltung mit Praktikern aus Firmen der Region.</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	<p>Prüfungsform Kombinationsprüfung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fallbearbeitung (schriftlich oder mündlich) (Bearbeitung eines Falls mithilfe der im Modul vermittelten Konzepte und Instrumente: Diagnose und daraus abgeleitetes Beratungskonzept.) 100% 2. Studienleistung (unbenotet) zur LV Personalarbeit / Personalentwicklung
Literatur	<p>Argyris, Chris & Schön, Donald A. (1999). <i>Die Lernende Organisation: Grundlagen, Methoden, Praxis</i>. Stuttgart: Klett-Cotta</p> <p>Doppler, K. & Lauterburg, C. (1994). <i>Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten</i>. Frankfurt am Main: Campus</p> <p>Fatzer, G. (1993). <i>Organisationsentwicklung für die Zukunft: Ein Handbuch</i>. Bergisch Gladbach: Edition Humanistische Psychologie</p> <p>Glasl, Friedrich (1994). <i>Konfliktmanagement: Diagnose und Behandlung von Konflikten in Organisationen</i>. Bern, Stuttgart: Haupt</p> <p>Kraus, G. & Westermann, R. (1995). <i>Projektmanagement mit System</i>. Wiesbaden: Gabler</p> <p>Krönes, G. (1998). Qualitätsmanagement sozialer Dienstleistungen. In E. J. Brunner; S. Volkmar & P. Bauer (Hrsg.) <i>Soziale Einrichtungen bewerten. Theorie und Praxis der Qualitätssicherung</i>. Freiburg i. Br.: Lambertus, S. 69-86</p>

	<p>Lewin, K. (1948). <i>Die Lösung sozialer Konflikte</i>. Bad Nauheim: Christian</p> <p>Marrow, Alfred. A. (2002 / 1969). <i>Kurt Lewin – Leben und Werk</i>. Weinheim: Beltz</p> <p>Montada, L. & Kals, E. (2001). <i>Mediation. Lehrbuch für Psychologen und Juristen</i>, 1. Aufl.. Weinheim: Beltz</p> <p>Rastetter, Daniela (1994). <i>Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse</i>. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag</p> <p>Schein, Edgar H. (1995). <i>Unternehmenskultur. Ein Handbuch für Führungskräfte</i>. Campus: Frankfurt a.M.</p> <p>Schuler, H. (1996). <i>Psychologische Personalauswahl. Einführung in die Berufseignungsdiagnostik</i>. Göttingen: Hogrefe</p> <p>Volkmar, S. (1998). Qualität sozialer Einrichtungen. In E. J. Brunner; S. Volkmar & P. Bauer (Hrsg.) <i>Soziale Einrichtungen bewerten. Theorie und Praxis der Qualitätssicherung</i>. Freiburg i. Br.: Lambertus, S. 54-67</p>
--	--

Modul 9 Führung und Organisation

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M9A b) Titel des Moduls Führung und Organisation c) Leadership and Organisation
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Birgit Volmerg
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Macht, Autorität und Führung in Organisationen (1 SWS) Seminar 2. Moderne Unternehmensführung (1 SWS) Seminar
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	2 SWS / 6 CP (180 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 21 h Vor- und Nachbereitung 50 h Prüfungsvorbereitung 109 h
Pflicht/ Wahlpflicht	P
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 3 Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	jährlich WiSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: keine
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<u>Macht, Autorität und Führung in Organisationen</u> Die Studierenden lernen den Forschungsstand der Führungsforschung kennen und erweitern ihre Perspektive durch die Auseinandersetzung mit den Themen „Macht“ und „Autorität“, die ihnen einen kritischen Blick auf den Führungsbegriff ermöglicht. <u>Moderne Unternehmensführung</u> Die Studierenden sind in der Lage, ein abstraktes Managementsystem in konkrete Elemente zu zerlegen und Unternehmensführung als ein Zusammenspiel von Politik, Planung, Organisation und Personal zu modellieren. Sie können die unterschiedlichen Ausprägungen der Elemente in klassischen, neoklassischen und modernen Kontexten unterscheiden und so in der Praxis situationsadäquate Instrumente auswählen.
Inhalte	<u>Macht, Autorität und Führung in Organisationen</u> In der Veranstaltung wird beginnend mit einer historischen Einordnung verschiedener Herrschaftsformen das Verhältnis Vorgesetzte - Mitarbeiter in den Kontext rational bürokratischer Herrschaftsformen gestellt. Die Forschung zu Führungsstilen identifiziert den Entscheidungsspielraum als ein Kriterium, in dem autoritäre bzw. kooperative Führung sich realisiert. Formelle und informelle Strukturen in Organisationen beeinflussen die Effizienz von Führung. Mikropolitische Prozesse (Macht) sind dabei ebenso zu berücksichtigen.

	<p>sichtigen wie die Persönlichkeit derer, die in Führungsrollen agieren sowie der Mitarbeiter/innen. Rollentheoretische Ansätze, interaktionistische Ansätze und psychodynamische Ansätze vertiefen den Führungsbegriff. Der Führungsbegriff wird im Hinblick auf seine geschlechtsspezifischen Implikationen diskutiert. Am Ende der Veranstaltung werden Kriterien und Methoden zum Führungskräftefeedback behandelt, die auf den Inhalten der Veranstaltung aufbauen.</p> <p><u>Moderne Unternehmensführung</u> Mithilfe einer stringenten Terminologie wird den Studierenden ein Systemansatz der Managementlehre vermittelt, mit dessen Hilfe eine logische Entwicklung von einer klassischen zu einer modernen Managementlehre deutlich wird.</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	Modulprüfung: Mündliche Prüfung
Literatur	<p>Weber, M. (1988). <i>Die drei Typen der legitimen Herrschaft</i>. In: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen: Mohr, S. 475-488</p> <p>Lewin, K (1948). <i>Die Lösung sozialer Konflikte</i>. Bad Nauheim: Christian Führungsexperimente, Darin: II. Experimente über den sozialen Raum, S. 116-125</p> <p>Neuberger, O. (2002). <i>Führen und Führen lassen</i>. Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung. 6. völlig neu bearb. u. erw. Aufl.. Stuttgart: Lucius & Lucius</p> <p>Glasl, F. (1993). <i>Führung im Lichte der Entwicklungsphasen der Organisation</i>. In F. Glasl & B. Lievegoed (1993). <i>Dynamische Unternehmensentwicklung. Wie Pionierbetriebe zu schlanken Unternehmen werden</i>. Bern: Haupt</p> <p>Sennett, R. (1990). <i>Autorität</i>. Frankfurt a. M.: Fischer</p> <p>Crozier, M. & Friedberg, E. (1979). <i>Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns</i>. Königstein/Ts.</p> <p>Parin, P. (1978). <i>Der Widerspruch im Subjekt: ethnopsychoanalytische Studien</i>. Frankfurt am Main: Syndikat</p> <p>Rastetter, Daniela (1994). <i>Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse</i>. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag</p> <p>Hofmann, K; Köhler, F & Steinhoff, V. (Hg.) (1995). <i>Vorgesetztenbeurteilung in der Praxis. Konzepte, Analysen, Erfahrungen</i>. Weinheim: Beltz</p> <p>Remer, A. (2006): <i>Management. System und Konzepte</i>. Bayreuth.</p> <p>Staehele, W. (1999): <i>Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Einführung</i>. München.</p>

Modul 10A Forschungsfeld A - Flexibilisierung in Arbeits- und Lebenswelten (Teil 2)

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M10A b) Titel des Moduls Flexibilisierung in Arbeits- und Lebenswelten (Teil 2) c) Transition to flexible Work and Living Environments
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Birgit Volmerg
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Subjektivität und Entgrenzung in flexiblen Arbeitsformen (Teil 2) (1 SWS) Seminar 2. Flexibilisierung und Chancen der Selbstverwirklichung (Teil 2) (1SWS) Seminar 3. Methoden der Erforschung von Flexibilisierung (Teil 2) (1SWS) Kolloquium
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	3 SWS / 12 CP (360 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 31,5 h Vor- und Nachbereitung 75 h Forschungsbericht 253,5 h
Pflicht/ Wahlpflicht	WP
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 3 Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	jährlich WiSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: keine
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<u>Subjektivität und Entgrenzung in flexiblen Arbeitsformen und Flexibilisierung und Chancen der Selbstverwirklichung</u> Die Studierenden sind in der Lage, psychische Bewältigungsstrategien sowie Gestaltungserfordernisse auf institutioneller wie organisatorischer Ebene einzuschätzen und vorhandene praktische Ansätze der Prävention und Intervention zu bewerten. <u>Methoden der Erforschung von Flexibilisierung (Teil 2)</u> Die Studierenden sind in der Lage eine Forschungsfrage zu entwickeln, ihren methodischen Zugang zu begründen und den Stand der Forschung in exemplarischer Weise auf ihre Fragestellung zu beziehen.
Inhalte	<u>Subjektivität und Entgrenzung in flexiblen Arbeitsformen (Teil 2)</u> Im Teil 2 werden einerseits Konzepte und Studien zu Entgrenzungsphänomenen in Bezug auf die Psyche des einzelnen und die Lebensführung fortgeführt, hier kommen Themen der „Work-Life-Balance“ zum Tragen, andererseits sollen Möglichkeiten und Ansätze der Bewältigung, Beratung, Prävention und Gestaltung auf individueller, institutioneller und organisatorischer Ebene diskutiert

	<p>werden und mit praktischen Beispielen (z.B. Sozialberatung, betriebliches Gesundheitsmanagement) verglichen werden.</p> <p><u>Flexibilisierung und Chancen der Selbstverwirklichung (Teil 2)</u> An konkreten Beispielen geht es darum, den Veränderungen in der Selbstkonzeptualisierung und dem Wandel der Lebensformen nachzugehen, in denen Flexibilisierung als Chance, die eigenen Möglichkeiten zu entwickeln, gesehen wird. Dabei soll auch über den Tellerrand der eigenen Lebensform in westlichen Industriegesellschaften geschaut werden.</p> <p><u>Methoden der Erforschung von Flexibilisierung (Teil 2)</u> Im zweiten Teil wird die empirische Arbeit der Forschungsgruppen begleitet und die Erhebung durch Forschungssupervision/Intervision reflektiert. Aufbauend auf den Methodenveranstaltungen des ersten Semesters werden Auswertungsverfahren für das Forschungsfeld spezifiziert und eingeübt. Die Forschungsgruppen werten ihr Erhebungsmaterial aus und analysieren die Ergebnisse für ihre Fragestellung auf dem Hintergrund ihrer theoretischen Vorannahmen/Hypothesen und des Forschungsstandes. Sie schreiben einen Forschungsbericht und überlegen Formen der Rückkoppelung ins Feld.</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	<p>Kombinationsprüfung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prüfungsform: Forschungsbericht mit mündlicher Rücksprache zum Forschungsbericht, Gewichtung 80 % 2. Prüfungsform: Stundenvorbereitung mit Thesenpapier (max 2 Seiten), Gewichtung 20 %
Literatur	<p><u>Subjektivität und Entgrenzung in flexiblen Arbeitsformen und Flexibilisierung und Chancen der Selbstverwirklichung</u></p> <p>Albers, Markus (2009). MEconomy. Berlin: epubli</p> <p>Becke, Guido (Hg.) (2008). Soziale Nachhaltigkeit in flexiblen Arbeitsstrukturen. Problemfelder und arbeitspolitische Gestaltungsperspektiven. Berlin: LIT Verlag</p> <p>Burisch, M. (2004). Burnout – Anzeichen, Verlauf, Auslöser. In Missel, P. & Brautmann, W. (Hrsg.). Burnout in der Suchttherapie (S. 25-38). Göttingen: Hogrefe</p> <p>Csikszentmihail, M. (2004). Flow im Beruf. Das Geheimnis des Glücks am Arbeitsplatz. Stuttgart: Klett-Cotta</p> <p>Leithäuser, Thomas & Volmerg, Birgit (1988). <i>Psychoanalyse in der Sozialforschung. Eine Einführung</i>. Opladen: Westdeutscher Verlag</p> <p>Lewin, Kurt (1981). <i>Feldtheorie und Experiment in der Sozialpsychologie</i>. In Carl-Friedrich Graumann (Hg.), Kurt-Lewin-Werkausgabe, Band 4, Feldtheorie (S. 187-213). Stuttgart: Klett Cotta</p> <p>Mayer-Ahuja, Nicole; Wolf, Harald (Hg.) (2005). Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin: sigma</p> <p>Senett, R. (1998). Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin</p> <p>Ulich, Eberhard; Wülser, Marc(2004). Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven. Wiesbaden:</p>

	<p>Gabler</p> <p>Voß, G. G.; Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), S. 131-158</p> <p><u>Methoden der Erforschung von Flexibilisierung</u></p> <p>Bogner, Alexander; Littig, Beate & Menz, Wolfgang (Hg.) (2009). Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3., grundlegend überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag</p> <p>Flick, Uwe; Kardoff, Ernst von; Keupp, Heiner; Rosenstiel, Lutz von & Wolff, Stephan (1995). Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 2.Aufl.. Weinheim: PVU</p> <p>Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L (2010). <i>Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung</i>. 3., unveränd. Aufl.. Bern: HuberLamnek, Siegfried (1995). <i>Qualitative Sozialforschung</i>. Bd. 1: Methodologie. 3., korrigierte Aufl.. Weinheim: PVU</p> <p>Leithäuser, Thomas & Volmerg, Birgit (1988). Psychoanalyse in der Sozialforschung. Eine Einführung. Opladen: Westdeutscher Verlag</p> <p>Lewin, Kurt (1981). Forschungsprobleme in der Sozialpsychologie. In Carl-Friedrich Graumann (Hg.), Kurt-Lewin-Werkausgabe, Band 4, Feldtheorie (S. 215-235). Stuttgart: Klett Cotta</p> <p>Wilson, Thomas P. (1973). Theorien der Interaktion und Modell soziologischer Erklärung. In AG Bielefelder Soziologen, Alltagswissen, Interaktion und Gesellschaft (S. 54-73)</p> <p>Witzel, Andreas (2000, Januar). Das problemzentrierte Interview [26 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 1(1). Abrufbar über: http://qualitative-research.net/fqs [Zugriff: 12.1.2011]</p>
--	--

Modul 10B Forschungsfeld Nachhaltigkeit (Teil 2)

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M10B b) Titel des Moduls Forschungsfeld Nachhaltigkeit (Teil 2) c) Sustainability
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Georg Müller-Christ
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Nachhaltiges Ressourcenmanagement (Teil 2) (1 SWS) Seminar 2. Sustainable Leadership (Teil 2) (1 SWS) Seminar 3. Methoden der Nachhaltigkeitsforschung (Teil 2) (1 SWS) Kolloquium
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	3 SWS / 12 CP (360 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 31,5 h Vor- und Nachbereitung 75 h Forschungsbericht 253,5 h
Pflicht/ Wahlpflicht	WP
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 3 Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	jährlich WiSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: keine
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<p><u>Nachhaltiges Ressourcenmanagement</u> Die Studierenden können das Spannungsfeld zwischen Ressourceneffizienz und Ressourcennachhaltigkeit beschreiben und konstruktive Bewältigungsformen anwenden. Sie können den Weg einer ressourcenorientierten Managementlehre nachvollziehen, die Eigengesetzlichkeiten verschiedener Ressourcenquellen beschreiben und Instrumente einer Corporate Social Responsibility in der Praxis anwenden.</p> <p><u>Nachhaltiges Personalmanagement</u> Die Studierenden können die Veränderung der Bedeutung des Personals für eine erfolgreiche Unternehmensführung nachvollziehen und Instrumente eines nachhaltigen Personalmanagements anwenden. Insbesondere sind die Studierenden in der Lage, das Dilemma zwischen effizientem Einsatz der Mitarbeiter und der Rücksicht auf die Ressourcenquelle Personal zu bewältigen.</p> <p><u>Methoden der Nachhaltigkeitsforschung</u> Die Studierenden sind in der Lage eine Forschungsfrage zu entwickeln, ihren methodischen Zugang zu begründen und den Stand der Forschung in exemplarischer Weise auf ihre Fragestellung zu beziehen.</p>

Inhalte	<p><u>Nachhaltiges Ressourcenmanagement</u> Die Studierenden lernen unterschiedliche Rationalitäten im Umgang mit Ressourcen kennen. Diese Rationalitäten finden Anwendung in unterschiedlichen ressourcenbezogenen Konzepten wie dem REsource-Based-View, dem Resource-Dependence-Approach und dem einer Wirtschaftsökologie. Neuere ressourcenbezogene Konzepte der Gesundheitspsychologie (Salutogenese) werden auf Unternehmen übertragen und führen zu einem vertieften Verständnis eines Unternehmens als ressourcenabhängiges System.</p> <p><u>Nachhaltiges Personalmanagement</u> Auf der Basis eines Überblicks über die Elemente eines Personalmanagements wird das Konzept eines nachhaltigen Umgangs mit der Ressource Personal erarbeitet. Zu diesem Zweck werden die Entwicklungen des Human Resource Managements nachvollzogen und die unterschiedlichen Rationalitäten im Umgang mit der Ressource Personal verdeutlicht.</p> <p><u>Methoden der Nachhaltigkeitsforschung</u> Im zweiten Teil wird die empirische Arbeit der Forschungsgruppen begleitet und die Erhebung durch Forschungssupervision/Intervision reflektiert. Aufbauend auf den Methodenveranstaltungen des ersten Semesters werden Auswertungsverfahren für das Forschungsfeld spezifiziert und eingeübt. Die Forschungsgruppen werten ihr Erhebungsmaterial aus und analysieren die Ergebnisse für ihre Fragestellung auf dem Hintergrund ihrer theoretischen Vorannahmen/Hypothesen und des Forschungsstandes. Sie schreiben einen Forschungsbericht und überlegen Formen der Rückkoppelung ins Feld.</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	<p>Kombinationsprüfung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prüfungsform: Forschungsbericht mit mündlicher Rücksprache zum Forschungsbericht, Gewichtung 80 % 2. Prüfungsform: Stundenvorbereitung mit Thesenpapier (max 2 Seiten), Gewichtung 20 %
Literatur	<p>Berthel, J. (2000): <i>Personalmanagement</i>. Stuttgart.</p> <p>Gandenberger, C. (2008): <i>Konzeptionelle Weiterentwicklung eines nachhaltigen Ressourcenmanagements</i>. Hamburg</p> <p>Kernen, H. (1999): <i>Burnout-Prophylaxe</i>. München.</p> <p>Müller-Christ, G./Arndt, L./Ehnert, I (Hrsg.) (2007): <i>Nachhaltigkeit und Widersprüche</i>. Hamburg</p> <p>Müller-Christ, G. (2010): <i>Nachhaltiges Management. Einführung in die Ressourcenorientierung und widersprüchliche Managementrationalitäten</i>. Baden-Baden.</p> <p>Scholz, C. (2000): <i>Personalmanagement</i>. München.</p> <p>Müller-Christ, G./Arndt, L./Ehnert, I (Hrsg.) (2007): <i>Nachhaltigkeit und Widersprüche</i>. Hamburg</p> <p>Literatur zu Methoden der Nachhaltigkeitsforschung</p>

Modul 10C Forschungsfeld Markt und Konsum (Teil 2)

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M10C b) Titel des Moduls Forschungsfeld Nachhaltigkeit (Teil 2) c) Culture, Market and Consumption
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Birgit Volmerg
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Konsum- und Marketingpsychologie (2 SWS) Seminar 2. Marketing (1 SWS) Seminar / Vorlesung 3. Methoden der Markt- und Konsumforschung (1 SWS) Kolloquium
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	4 SWS / 12 CP (360 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 42 h Vor- und Nachbereitung 64,5 h Forschungsbericht 253,5 h
Pflicht/ Wahlpflicht	WP
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 3 Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	jährlich WiSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: keine
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<p><u>Konsum- und Marketingpsychologie</u> Die Studierenden sollen einen Überblick über das weit verzweigte Forschungsfeld der Konsum- und Marketingpsychologie erhalten und in die Lage versetzt werden, interdisziplinäre Verbindungen zu ziehen, insbesondere zum Marketing und zur Konsumsoziologie. Sie werden dadurch in die Lage versetzt, eigene Forschungen in wichtigen Themenfeldern wie strategische Kommunikation & Markenführung, Management interkultureller Projekte sowie zum Zusammenhang von Konsum & Identität durchzuführen. Außerdem werden sie befähigt, einseitige Konstruktionen aus einer kritischen Perspektive zu beleuchten.</p> <p><u>Marketing</u> Die Studierenden sollen Grundbegriffe des Marketings ebenso kennen lernen wie zentrale Theorien. Sie sollen damit in die Lage versetzt werden, den Bereich des Marketings interdisziplinär zu erschließen.</p> <p><u>Methoden der Markt- und Konsumforschung</u> Markt- und Konsumforschung ist ein Bereich, der seit Jahren in der Wirtschaft an Bedeutung gewinnt. Dies geht mit der Entwicklung zahlreicher neuer Ansätze einher. Die Studierenden sollen in die Lage versetzt werden, zum einen bestehende Methoden vor dem</p>

	Hintergrund von Erkenntnistheorie kritisch zu hinterfragen und zum anderen vorhandene Ansätze der AdHoc Forschung in geeigneter Form für eigene Projekte nutzbar zu machen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in der Anwendung qualitativ psychologischer Methoden und ihrer Verbindung mit statistischen Verfahren im Rahmen von Mixed Methods Designs.
Inhalte	<p><u>Konsum- und Marketingpsychologie</u> Thesen von der Konsumgesellschaft, Bedeutung des Konsums für moderne Identitätskonstruktionen, Ausweitung der Markenzone, Konsumsoziologie und -psychologie, Konsumbiographien, strategische Kommunikation & Markenführung.</p> <p><u>Marketing</u> Grundlagen der Absatzwirtschaft, Einbindung des Marketings in die BWL, Funktionen des Marketings, historischer Bedeutungswandel, Grundbegriffe des Marketings</p> <p><u>Methoden der Markt- und Konsumforschung</u> Geschichte der Marktforschung, Bereiche und Anwendungsfelder, Internationale Marktforschung, Psychologische Marktforschung, Qualitative Verfahren, Gruppendiskussionen, Online-Marktforschung, Mixed Methods, Marktforschung und Ethik, Konsumforschung und Kritische Psychologie.</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	<p>Kombinationsprüfung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prüfungsform: Forschungsbericht mit mündlicher Rücksprache zum Forschungsbericht, Gewichtung 80 % 2. Prüfungsform: Stundenvorbereitung mit Thesenpapier (max 2 Seiten), Gewichtung 20 %
Literatur	<p>Kühn, T. / Koschel, K.V. (2011). Gruppendiskussionen. Ein Praxis-Handbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p> <p>Meffert, H. /Burmam, C. /Kirchgeorg, M. (2007). Grundlagen marktorientierter Unternehmensführung. Konzepte - Instrumente - Praxisbeispiele. Mit neuer Fallstudie VW Golf. Wiesbaden: Gabler.</p> <p>Naderer, G. / Balzer, E. (Hrsg.) (2007). Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis: Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden: Gabler.</p> <p>Schrage, D. / Friederici, M.R. (Hrsg.) (2008). Zwischen Methodenpluralismus und Datenhandel: Zur Soziologie der kommerziellen Konsumforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften</p> <p>Wiswede, G. (2007). Einführung in die Wirtschaftspsychologie. 4. Auflage. Stuttgart: UTB</p>

Modul 10D Forschungsfeld D – Interkulturalität (Teil 2)

Modulbezeichnung ggf. Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M10D b) Titel des Moduls Interkulturalität (Teil 2) c) Cross-cultural Studies
Modulverantwortliche/r	Dr. Michael Schottmayer
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Interkulturalität (Teil 2) (1 SWS) Seminar 2. Globalisierung (Teil 2) (2 SWS) Seminar 3. Methoden der Interkulturalitätsforschung (Teil 2) (1 SWS) Kolloquium
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	4 SWS / 12 CP (360 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 42 h Vor- und Nachbereitung: 64,5 h Forschungsbericht: 253,5 h
Pflicht/ Wahlpflicht	W
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 3 Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	jährlich WiSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: Englisch
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<u>Interkulturalität</u> Erfahrungen im Umgang mit fremder Kultur analysieren können, interkulturelle Kompetenz über die Reflexion der eigenen Auslandserfahrungen verbessern <u>Globalisierung</u> Die Studierenden kennen unterschiedliche Zugänge zur Erklärung von Globalisierungsprozessen. Sie sind in der Lage, die ökonomischen Wohlfahrtseffekte der Globalisierung kritisch zu analysieren. <u>Methoden der Interkulturalitätsforschung</u> Die Studierenden sind in der Lage eine Forschungsfrage zu entwickeln, ihren methodischen Zugang zu begründen und den Stand der Forschung in exemplarischer Weise auf ihre Fragestellung zu beziehen.
Inhalte	<u>Interkulturalität</u> Ansätze und Erkenntnisse der interkulturellen Psychologie werden mit Forschungsergebnissen aus der Sozialpsychologie, der Ethnologie und der Managementforschung verknüpft und vergleichend analysiert, eigene Felderfahrung und Feldstudie bildet den empirischen Hintergrund für die Untersuchung der Kulturdifferenz und deren Auswirkungen

	<p><u>Globalisierung</u> Ökonomische Globalisierungsprozesse sind Ausdruck einer internationalen Arbeitsteilung. Klassische, neoklassische und heterodoxe Theorien zur Erklärung der internationalen Arbeitsteilung werden vorgestellt und ihre Auswirkungen auf die Schaffung und Verteilung von Wertschöpfung und die Strukturierung nationaler Arbeitsmärkte erörtert.</p> <p><u>Methoden der Interkulturalitätsforschung</u> Im zweiten Teil wird die empirische Arbeit der Forschungsgruppen begleitet und die Erhebung durch Forschungssupervision/Intervision reflektiert. Aufbauend auf den Methodenveranstaltungen des ersten Semesters werden Auswertungsverfahren für das Forschungsfeld spezifiziert und eingeübt. Die Forschungsgruppen werten ihr Erhebungsmaterial aus und analysieren die Ergebnisse für ihre Fragestellung auf dem Hintergrund ihrer theoretischen Vorannahmen/Hypothesen und des Forschungsstandes. Sie schreiben einen Forschungsbericht und überlegen Formen der Rückkoppelung ins Feld.</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	Kombinationsprüfung: 1. Prüfungsform: Forschungsbericht mit mündlicher Rücksprache zum Forschungsbericht, Gewichtung 80 % 2. Prüfungsform: Stundenvorbereitung mit Thesenpapier (max 2 Seiten), Gewichtung 20 %
Literatur	Thomas, Alexander (1996). <i>Psychologie interkulturellen Handelns</i> . Göttingen: Hogrefe Hofstede, Geert (2001). <i>Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management</i> . München: Deutscher Taschenbuch Verlag Devereux, George (1998). <i>Angst und Methode in den Verhaltenswissenschaften</i> . Frankfurt am Main: Suhrkamp Geertz, Clifford (1987). <i>Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme</i> . Frankfurt am Main: Suhrkamp Stiglitz, Joseph (2006). <i>Die Chancen der Globalisierung</i> . München: Siedler Sen, Amartya (2005). <i>Ökonomie für den Menschen. Ökonomie für den Menschen. Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft</i> . 3. Aufl. München : Dt. Taschenbuch-Verl. Hardt, Michael & Negri, Antonio (2002). <i>Empire. Die neue Weltordnung</i> . Frankfurt/Main u.a.: Campus-Verl.

Modul 11.1 Internationale Konferenz Work, Identity and Globalisation

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M11.1 b) Titel des Moduls Internationale Konferenz Work, Identity and Globalisation c) International Conference Work, Identity and Globalisation
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Birgit Volmerg
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	1. Forschungsansätze und Theorien zu Arbeit und Identität aus internationaler Perspektive (2 SWS) Vorlesung (einwöchige Blockveranstaltung) 2. Präsentation und Diskussion von Forschungsergebnissen aus Forschungsfeldern der Wirtschaftspsychologie (2 SWS) Seminar (einwöchige Blockveranstaltung)
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	4 SWS / 6 CP (180 Stunden) <u>Workload</u> Präsenzzeit: 42 h Vor- und Nachbereitung 78 h Prüfungsvorbereitung 80 h
Pflicht/ Wahlpflicht	P
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 4. Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	Formale Zugangsvoraussetzungen: keine sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	Jährlich SoSe
Sprache	überwiegende Sprache: Englisch weitere Sprache: keine
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	<u>Forschungsansätze und Theorien zu Arbeit und Identität aus internationaler Perspektive</u> Auseinandersetzung mit Forschungsansätzen und theoretischen Konzepten der internationalen Gastwissenschaftler, Reflexion und Diskurs über unterschiedliche Zugänge und Gegenstandsbestimmungen in Verbindung mit der nationalen Arbeitsgesellschaft und Kultur. <u>Präsentation und Diskussion von Forschungsergebnissen aus Forschungsfeldern der Wirtschaftspsychologie</u> Fähigkeit das eigene Forschungsprojekt in seinem Ansatz und seinen Ergebnissen in einer internationalen Community auf englisch zu präsentieren und zu diskutieren.
Inhalte	<u>Forschungsansätze und Theorien zu Arbeit und Identität aus internationaler Perspektive</u> In der einwöchigen internationalen Konferenz mit Gastwissenschaftlern aus verschiedenen Ländern finden am Nachmittag Vorträge der Gastwissenschaftler statt, in denen sie ihre eigenen theoretischen Konzeptionen und ihre eigene Forschung im Kontext des Tagungsthemas vorstellen und mit den Studierenden diskutieren.

	<p>Hier besteht die Möglichkeit ganz neue Perspektiven kennenzulernen und die national und kulturell unterschiedlichen Arbeitsstrukturen, wie deren Umgang damit (auf objektiver wie auf subjektiver Ebene) mit der eigenen Gesellschaft zu vergleichen.</p> <p><u>Präsentation und Diskussion von Forschungsergebnissen aus Forschungsfeldern der Wirtschaftspsychologie</u></p> <p>In der einwöchigen internationalen Konferenz mit Gastwissenschaftlern aus verschiedenen Ländern präsentieren am Vormittag die studentischen Forschungsgruppen ihre eigenen Projekte in Englisch und diskutieren diese mit den internationalen Gästen. Für jedes der vier Forschungsfelder (vgl. A – C) ist ein Vormittag vorgesehen. Am letzten Tag der Konferenz findet die Evaluation und Reflexion der Ergebnisse statt.</p>
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	<p>Kombinationsprüfung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Studienleistung (unbenotet): <ul style="list-style-type: none"> - Aktive verpflichtende Teilnahme während der gesamten Konferenz - Beteiligung an der Evaluation und Reflexion am letzten Tag der Konferenz 2. Abstract zum Forschungsbericht in englischer Sprache (3/4 Seite) („Call for Papers“ für die Konferenz), Gewichtung: 10% 3. Posterpräsentation zum Forschungsbericht in englischer Sprache für eine Postersession zu Beginn der Konferenz, Gewichtung: 20% 4. - Vortrag zum Forschungsbericht in englischer Sprache (mit schriftlicher Fassung) und Diskussion mit den internationalen Gastwissenschaftlern, Gewichtung: 70%
Literatur	Wird jeweils auf der Konferenz aktualisiert

Modul 12 Masterarbeit

Modulbezeichnung ggf Kürzel	a) VAK-Nummer: 11-M60-1-M12 b) Titel des Moduls Masterarbeit c) Masterthesis
Modulverantwortliche/r	
Dazugehörige Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsformen und SWS	keine
Arbeitsaufwand (workload)/ Berechnung der Kreditpunkte	Anfertigung Masterarbeit 720 h
Pflicht/ Wahlpflicht	P
Zuordnung zum Curriculum / Studienprogramm	M.Sc. Wirtschaftspsychologie
Dauer des Moduls Lage	1 Semester Dauer 4 Semester gemäß Musterstudienplan
Voraussetzungen zur Teilnahme	formale Zugangsvoraussetzungen: 84 CP sinnvolle Voraussetzungen /Empfehlungen: keine
Häufigkeit des Angebots	jährlich WiSe
Sprache	überwiegende Sprache: Deutsch weitere Sprache: Englisch
Lernziele/ Kompetenzen (Learning Outcome)	
Inhalte	nach Absprache mit den Gutachtern
Studien- und Prüfungsleistungen (inkl. Prüfungsvorleistungen), Prüfungsformen	Modulprüfung: Masterarbeit
Literatur	nach Thema der Masterarbeit