

Diplom Psychologie

Die Prüfung in Arbeits- und Organisationspsychologie im Diplom-Studiengang umfasst **im HWS 2010** (einschließlich der mündlichen Prüfungen im Februar 2011) wie bisher eine schriftliche und eine mündliche Prüfung. Die schriftliche Prüfung dauert 90 Minuten, die mündliche Prüfung 15 Minuten.

Die Studierenden können sich im HWS 2010 entweder mit der bisherigen Literatur („Literatur Bungard“) oder mit der neuen Literatur („Literatur Sonnentag“) auf die Prüfung vorbereiten. Die mündliche Prüfung aufgrund der „Literatur Bungard“ wird durch Prof. Dr. Jöns, die mündliche aufgrund der „Literatur Sonnentag“ wird durch Prof. Dr. Sonnentag durchgeführt. Studierende müssen bei der Anmeldung zur Prüfung angeben, in welcher Literatur sie geprüft werden wollen. Bei Bedarf werden im HWS 2010 zwei unterschiedliche schriftliche Prüfungen gestellt: eine über die „Literatur Bungard“ und eine über die „Literatur Sonnentag“.

Die Gesamtnote der Diplomprüfung errechnet sich als arithmetisches Mittel aus schriftlicher und mündlicher Prüfung. Somit bildet sich die Gesamtnote aus gleicher Gewichtung von schriftlicher und mündlicher Prüfung. Die Prüfung gilt als nicht bestanden bei einer Gesamtnote schlechter als 4.0.

Bei Nichtbestehen der Prüfung müssen sowohl der schriftliche als auch der mündliche Teil der Prüfung wiederholt werden.

Wichtig:

Ab dem FSS 2011 kann die Prüfung nur noch aufgrund der „Literatur Sonnentag“ abgelegt werden. Gleichzeitig wird ab dem FSS 2011 der Prüfungsmodus auf eine ausschließlich mündliche Prüfung umgestellt. Diese Prüfung dauert 30 Minuten.

„Literatur Bungard“

I. Grundlagen der A&O-Psychologie

1. Gegenstand

Schuler, H. (Hrsg.) (2007). *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 1* (9-17). Bern: Huber.

2. Geschichte

Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie, Kap. 1* (7-62). Stuttgart: Schäffer Poeschel.

3. Methoden

Bungard, W. (2007). Organisationspsychologische Forschung im Anwendungsfeld. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 4.2* (121-141). Bern: Huber.

II. Arbeit

1. Arbeitsanalyse und -bewertung

Schüpbach, H. & Zölch, M. (2007). Analyse und Bewertung von Arbeitssystemen und Arbeitstätigkeiten. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 7* (197-220). Bern: Huber.

2. Wirkungen der Arbeit

Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie Kap. 7* (459-542), **außer** 7.5.3 und 7.7. Stuttgart: Schäffer Poeschel.

3. Rand- und Rahmenbedingungen der Arbeit

Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie, Kap. 8* (543-596). Stuttgart: Schäffer Poeschel.

4. Konzepte für den Einsatz neuer Technologien

Ulich, E. (2007). Gestaltung von Arbeitstätigkeiten. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 8* (221-251). Bern: Huber.

III. Individuum

1. Arbeitsmotivation und –zufriedenheit

Semmer, N. & Udris, I. (2007). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 6* (157-195). Bern: Huber.

2. Diagnose beruflicher Eignung und Leistung

Schuler, H. & Höft, S. (2007). Diagnose beruflicher Eignung und Leistung. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 10* (289-343). Bern: Huber.

IV. Interaktion

1. Formen der Gruppenarbeit

Bungard, W. & Antoni, C. (2007). Gruppenorientierte Interventionstechniken. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 14* (439-473). Bern: Huber.

Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie, Kap. 4* (181-304). Stuttgart: Schäffer Poeschel.

2. Führung und Kommunikation

Wegge, J. & Rosenstiel, L. v. (2007). Führung. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 15* (475-512). Bern: Huber.

Rosenstiel, L. von (2007). Kommunikation in Arbeitsgruppen. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 12* (387-414). Bern: Huber.

Brodbeck, F. C. (2007). Analyse von Gruppenprozessen und Gruppenleistung. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 13* (415-438). Bern: Huber.

V. Organisation

1. Grundlagen

Scholl, W. (2007). Grundkonzepte der Organisation. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 16* (515-556). Bern: Huber.

2. Gesellschaftlicher Wandel

Wilpert, B. (2007). Organisation und Umwelt. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 20* (641-659). Bern: Huber.

VI. Personal- und Organisationsentwicklung

1. Grundlagen der Personalentwicklung

Holling, H. & Liepmann, D. (2007). Personalentwicklung. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 11* (345-383). Bern: Huber.

2. Grundlagen der Organisationsentwicklung

Gebert, D. (2007). Organisationsentwicklung. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 18* (601-616). Bern: Huber.

3. Diagnose und Interventionen

Büssing, A. (2007). Organisationsdiagnose. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 17* (557-599). Bern: Huber.

„Literatur Sonntag“

Im HWS 2010 sind alle Literaturquellen potentiell Gegenstand der schriftlichen und mündlichen Prüfung.

Ab dem FSS 2011 sind alle Literaturquellen Gegenstand der 30-minütigen mündlichen Prüfung.

Lehrbuch:

Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational psychology*. 5th edition. Hoboken, NJ: Wiley.

Artikel:

Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, *36*, 1065-1105.

Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, *61*, 227-271.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, *92*, 1332-1356.

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, *89*, 755-768.

Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of Applied Psychology*, *89*, 36-51.

Kaplan, S., Bradley, J. C., Luchman, J. N., & Haynes, D. (2009). On the role of positive and negative affectivity in job performance: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, *94*, 162-176.

Meriac, J. P., Hoffman, B. J., Woehr, D. J., & Fleisher, M. S. (2009). Further evidence for the validity of assessment center dimensions: A meta-analysis of the incremental criterion-related validity of dimension ratings. *Journal of Applied Psychology*, *93*, 1042-1052.

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *94*, 122-141.

Pritchard, R. D., Harrell, M. M., DiazGranados, D., & Guzman, M. J. (2008). The Productivity Measurement and Enhancement System: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *93*, 540-567.

Smither, J. W., London, M., & Reilly, R. R. (2005). Does performance improve following multisource feedback? A theoretical model, meta-analysis, and review of empirical findings. *Personnel Psychology*, *58*, 33-66.

Taras, V., Kirkman, B. L., & Steel, P. (2010). Examining the impact of culture's consequences: A three-decade, multilevel, meta-analytic review of Hofstede's cultural value dimensions. *Journal of Applied Psychology*, *95*, 405-439.

Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 275-300.

Stand: 13. Dezember 2010