

Themenangebote für Bachelorarbeiten am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Paderborn WiSe2023/24

Themengebiet: Gestaltung von New Work und psychologischem Empowerment	
Fragestellung	Ist psychologisches Empowerment ein Mediator der Beziehung zwischen New Work Arbeitsbedingungen und Variablen des organisationalen Verhaltens (Arbeitszufriedenheit, Commitment, Arbeitsengagement etc.)? (Betreuung Schaper)
Erläuterungen	Viele Unternehmen reagieren auf den wirtschaftlichen und technologischen Wandel der Arbeitswelt mit einer Demokratisierung, Digitalisierung und Dezentralisierung ihrer Organisationen und ordnen dies unter dem Begriff New Work ein. Die Strukturen sollen so verändert werden, dass die Mitarbeitenden mehr Einfluss und Handlungsspielräume erhalten. Viele Veränderungsanstrengungen der Unternehmen im Bereich New Work sind jedoch von zweifelhaftem Erfolg. Dies liegt vor allem daran, dass die psychologische Perspektive dieses Ansatzes unberücksichtigt bleibt. In diesem Zusammenhang ist vor allem von Interesse, wie die entsprechenden New Work Gestaltungsansätze auf Variablen des organisationalen Verhaltens wirken und ob diese Beziehung vermittelt bzw. mediiert wird durch Faktoren des psych. Empowerments (Erleben von Kompetenz, Bedeutsamkeit, Selbstbestimmung und Einfluss während der Arbeit). Zu dieser Fragestellung soll eine Fragebogenstudie mit zwei Messzeitpunkten durchgeführt werden. Das Fragebogeninstrument zu dieser Befragung liegt bereits in großen Teilen vor bzw. müsste nur noch in kleineren Elementen angepasst werden. Die Befragungsstichprobe kann über private Netzwerke oder Postings der Befragung in Gruppen passender sozialer Medien akquiriert werden. Ggf. kann auch der bereits vorhandene Zugang zu einer Belegschaft eines Industrieunternehmens, das sich einem entsprechenden NEW Work Ansatz verschrieben hat, genutzt werden.
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schermuly, C. (2019). New Work – Gute Arbeit gestalten. Freiburg: Haufe. ▪ Schermuly, C. C. (2020). Wann New Work funktioniert und wann nicht? Harvard Business Manager, 12/20, 22-29. ▪ Schermuly, C. C. (2020). Wie wird New Work praktiziert und mit welchem Erfolg? Haufe. Verfügbar unter: https://www.haufe.de/personal/hr-management/new-work-barometer-wie-wird-new-work-praktiziert_80_520272.html

Themengebiet: Themengebiet: Technostress und Job Crafting	
Fragestellung	Wie kann Technostress mit Job Crafting-Strategien bewältigt werden? (Betreuung Deppenbusch/Schaper)
Erläuterungen	Durch die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) verändern sich die Anforderungen an die Mitarbeitenden. Sie müssen mit neuen Technologien arbeiten und werden mit zunehmend komplexen Arbeitsaufgaben und -prozessen konfrontiert. Dies kann zu „Technostress bzw. Technikstress“ führen, d.h. die Mitarbeitenden sind durch die steigende Nutzung von digitalen Technologien überfordert. Ausgelöst wird der Technostress durch bestimmte technologische Stressoren, wie den Techno-overload (Informationsüberfluss durch Technik) (vgl. Ragu-Nathan et al., 2008). Job Crafting kann eine Strategie sein, um mit diesen technologischen Stressoren umzugehen und das Entstehen von Technostress zu vermeiden. Job Crafting ist eine Form des proaktiven Arbeitsverhaltens, wobei Mitarbeitende die eigene berufliche Arbeit selbstständig in Bezug auf individuelle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Bedürfnisse anpassen (z.B. sich verstärkt

	<p>Herausforderungen der Tätigkeit stellen, soziale Ressourcen intensiver nutzen oder belastende Anforderungen reduzieren) (Tims & Bakker, 2010). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob technologische Stressoren die Mitarbeitenden tatsächlich dazu motivieren, Job Crafting anzuwenden und welche Job Crafting Strategien sich für die verschiedenen Stressoren besonders eignen? Zu diesem Zweck soll eine Datenerhebung mit einem Fragebogen zu 2 Messzeitpunkten stattfinden, der anschließend quantitativ ausgewertet wird. Das Forschungsmodell sowie die Fragebogenskalen sind zum großen Teil vorhanden und können vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt werden.</p>
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C.G. (2021) Workload, Techno Overload, and Behavioral Stress During COVID-19 Emergency: The Role of Job Crafting in Remote Workers. <i>Frontiers in Psychology</i>, 12, 1-11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148. • Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: conceptual development and empirical validation. <i>Information Systems Research</i>, 19(4), 417-433. https://doi.org/10.1287 / isre.1070.0165 • Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 80(2012), 173-186. • Rudolph, C.W., Katz, I.M., Lavigne, K.N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 102, 112-138. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008

Themengebiet: Rolle von Mitarbeitenden bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitskonzepten in KMU	
Fragestellung	<p>Welche Einflussfaktoren wirken sich förderlich auf das Nachhaltigkeitsverhalten von Mitarbeitenden und die Mitwirkung an Nachhaltigkeitsmaßnahmen in KMU aus? (Betreuung: Schaper)</p>
Erläuterung	<p>Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsansätzen in der strategischen und operativen Ausrichtung von Unternehmen wird immer wichtiger. Mitarbeitende auf den verschiedenen Unternehmensebenen und im Rahmen ihres jeweiligen Funktionsbereichs spielen bei der Umsetzung eine zentrale Rolle. Es kommt somit in hohem Maße auch auf die Einstellung, Motivation und das konkrete Verhalten der Mitarbeitenden bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitskonzepten in Unternehmen an. In diesem Zusammenhang ist allerdings noch wenig bekannt, welche Einflussfaktoren eine Rolle spielen, um Mitarbeitende bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen miteinzubeziehen und entsprechendes Nachhaltigkeitsverhalten zu fördern. In einer Fragebogenerhebung (Online) soll untersucht werden, in welcher Form bestimmte Einstellungen und Bereitschaften in Bezug auf ökologische Nachhaltigkeit unterstützt werden können und wie sich dies auf das Nachhaltigkeitsverhalten der Mitarbeitenden auswirkt. Die Befragung soll Online durchgeführt werden und soll sich insbesondere an Mitarbeitende von mittelständischen Unternehmen (KMU) richten, die eine wahrnehmbare Ausrichtung auf Nachhaltigkeit aufweisen. Das Fragebogeninstrument zu dieser Befragung liegt bereits in großen Teilen vor bzw. muss nur noch in kleineren Elementen angepasst werden. Die Befragungsstichprobe kann z.B. über private Netzwerke oder Postings der Befragung in Gruppen passender sozialer Medien akquiriert werden.</p>

Literatur	<p>Zacher, H., Rudolph, C. & Katz, J (2023). Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 10, 465-494.</p> <p>Süßbauer, E. et al. (2019). Employee roles in sustainability transformation processes A move away from expertise and towards experience-driven sustainability management. <i>GAIA - Ecological Perspectives for Science and Society</i>, 28 (8), 210-217. https://doi.org/10.14512/gaia.28.S1.7</p>
------------------	--

Themengebiet: Nachhaltigkeitskonzepte und deren Umsetzung bei KMU	
Fragestellung	Welche Nachhaltigkeitskonzepte und -maßnahmen werden bereits von KMU umgesetzt und in welchen Bereichen besteht Bedarf diese weiterzuentwickeln? (Betreuung: Schürmann/Schaper)
Erläuterung	Im Rahmen der theoretischen Konzeption der Arbeit sollen verschiedenen Nachhaltigkeitskonzepte und -maßnahme herausgearbeitet und hinsichtlich des aktuellen Forschungsstands beschrieben werden. Ein Schwerpunkt soll dabei die Förderung von Nachhaltigkeit durch regionale Produktionsnetzwerke und -ketten sein. Im Rahmen einer Onlinebefragung von KMU (mittelständische Unternehmen) einer ausgewählten Branche sollen dazu Unternehmenszielsetzungen, der Umsetzungsstand von Nachhaltigkeitsmaßnahmen sowie Interessen und Bedarfe einer Weiterentwicklung erhoben werden.
Literatur	<p>Meffert, H. & Hensmann, J (2014). Entwicklungsstufen des Nachhaltigkeitsmanagements. In H. Meffert, P. Kenning & M. Kirchgeorg (Hrsg.), <i>Sustainable Marketing Management. Grundlagen und Cases</i> (S. 21-36). Wiesbaden: Springer Gabler.</p> <p>Neckel (2018). <i>Die Gesellschaft der Nachhaltigkeit</i>. Bielefeld: transcript Verlag.</p> <p>Wühle, M. (2019). Nachhaltigkeit als Erfolgsfaktor. In M. Englert, Ternés, A (Hrsg.), <i>Nachhaltiges Management. Nachhaltigkeit als exzellenten Managementansatz entwickeln</i> (S. 61-78). Berlin: Springer Gabler.</p>

Themengebiet: Informelles Lernen am Arbeitsplatz und neue Medien	
Fragestellung	Welche Rolle spielen neue Medien beim informellen Lernen am Arbeitsplatz im Kontext von handwerklichen oder bürobezogenen Tätigkeiten? (Betreuung: Schaper)
Erläuterung	Durch verschiedene dynamische Entwicklungstrends z.B. in Bezug auf die Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeitsprozessen und -anforderungen oder der Umgang mit Krisen, sind die Mitarbeitenden gefordert, sich kontinuierlich auf veränderte Aufgaben und Anforderungen in ihren Arbeitskontexten einzustellen. Dies erfordert auch veränderte Formen des Lernens und der Kompetenzentwicklung. Neben den herkömmlichen Schulungsangeboten kommt es zunehmend auch auf das Lernen durch informelle Lernprozesse am Arbeitsplatz an (z.B. durch Austausch mit Kolleg*innen oder das Ausprobieren und Optimieren von veränderten Vorgehensweisen). Zunehmend spielt auch die Nutzung neuer Medien (z.B. Internetrecherchen, Erklärvideos oder Messengerdienste) eine wichtige Rolle bei der Wissensbeschaffung und dem Wissensaustausch. Bisher versteht man nur ansatzweise, welche informellen Lernprozesse tatsächlich in bestimmten Tätigkeitskontexten (wie z.B. handwerklichen Tätigkeiten) genutzt werden und zu welchen Learning Outcomes sie führen. Es stellt sich daher die Frage, wie z.B. informelles Lernen bei handwerklichen oder bürobezogenen Tätigkeiten erfolgt, was dabei tatsächlich gelernt

	wird und welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen das informelle Lernen wirkungsvoll fördern bzw. auch behindern. In einer Fragebogen oder Interview gestützten Erhebung soll in einem ausgewählten Tätigkeitsbereich diese Frage beantwortet werden und Ansatzpunkte zur Förderung des informellen Lernens im Arbeitskontext identifiziert werden.
Literatur	<p>Cerasoli, C. P., Alliger, G. M., Donsbach, J. S., Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I. & Orvis, K. A. (2018). Antecedents and outcomes of informal learning behaviors: A meta-analysis. <i>Journal of Business and Psychology</i>, 33(2), 203-230. https://doi.org/10.1007/s10869-017-9492-y</p> <p>Tannenbaum, S.I. & Wolfson, M.A. (2022). Informal (Field-Based) Learning. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 9:3.1–3.24. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-083050</p> <p>Decius, J., Schaper, N. & Seifert, A. (2019). Informal workplace learning: Development and validation of a measure. <i>Human Resource Development Quarterly</i>, 30(4), 495-535. https://doi.org/10.1002/hrdq.21368</p> <p>Decius, J., Schaper, N. & Seifert, A. (2021). Work Characteristics or Workers' Characteristics? An Input-Process-Output Perspective on Informal Workplace Learning of Blue-Collar Workers. <i>Vocations and Learning</i> 14, 285–326. https://doi.org/10.1007/s12186-021-09265-5.</p> <p>Eraut, M. (2011). Informal learning in the workplace: Evidence on the real value of workbased learning (WBL). <i>Development and Learning in Organizations: An International Journal</i>, 25(5), 8-12. https://doi.org/10.1108/14777281111159375</p>

Themengebiet: Technostress und Veränderungsmanagement	
Fragestellung	Wie wirken sich technologische Stressoren und Veränderungsmerkmale im Kontext der digitalen Transformation auf die Arbeitszufriedenheit und Veränderungsbereitschaft der Mitarbeitenden aus? (Betreuung Deppenbusch/Schaper)
Erläuterungen	Durch eine zunehmende digitale Gestaltung der Arbeit (z.B. Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien) verändern sich auch die Anforderungen an die Mitarbeitenden. Sie müssen mit neuen digitalen Technologien arbeiten und werden mit zunehmend komplexen Arbeitsaufgaben und -prozessen konfrontiert. Dies kann zu „Technostress“ führen, d.h. die Mitarbeitenden sind durch die steigende Nutzung von digitalen Technologien überfordert. Ausgelöst wird Technostress durch bestimmte technologische Stressoren, wie den Techno-overload (Informationsüberfluss durch Technik) (vgl. Ragu-Nathan et al., 2008). In der Folge stehen Unternehmen vor der Herausforderung, die digitale Arbeit im Unternehmen mitarbeiterfreundlich zu gestalten, um die Arbeitszufriedenheit und Veränderungsbereitschaft (Readiness for Change, d.h. die aktive Unterstützung der digitalen Arbeit durch die Mitarbeitenden) zu unterstützen. Dabei können ggf. Veränderungsmerkmale, wie z.B. eine transparente Kommunikation oder Partizipation der Mitarbeitenden helfen (z.B. Holt et al., 2007). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob sich technologische Stressoren tatsächlich negativ auf die

	Arbeitszufriedenheit und Veränderungsbereitschaft der Mitarbeitenden auswirken und welche Veränderungsmerkmale diesen möglichen negativen Zusammenhang reduzieren können? Dazu soll eine Datenerhebung (Online-Umfrage) zu mindestens 2 Messzeitpunkten stattfinden, die anschließend quantitativ ausgewertet wird. Das Forschungsmodell sowie die Fragebogenskalen sind zum großen Teil vorhanden und können vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt werden.
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for Organizational Change. The Systematic Development of a Scale. <i>Journal of applied behavioral science</i>, 43(2), 232-255. https://doi.org/10.1177/0021886306295295 • Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change Recipients' Reactions to Organizational Change: A 60-Year Review of Quantitative Studies. <i>The Journal of Applied Behavioral Science</i>, 47(4), 461-524. https://doi.org/10.1177/0021886310396550 • Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: conceptual development and empirical validation. <i>Information Systems Research</i>, 19 (4), 417-433. https://doi.org/10.1287 / isre.1070.0165

Themengebiet: Mathematik- und statistikbezogene Ängste und deren Auswirkungen	
Fragestellung	Welche Zusammenhänge bestehen zwischen mathematik- und statistikbezogenen Ängsten und wie beeinflussen diese individuelle Unterstützungsbedarfe sowie Prokrastinationsverhalten? (Betreuung: Schürmann/Schaper)
Erläuterung	Im Rahmen der theoretischen Konzeption der Arbeit sollen ein Modell zu Zusammenhängen zwischen mathematik- und statistikbezogenen Ängsten, den individuellen Unterstützungsbedarfen im Studium und Prokrastination herausgearbeitet und hinsichtlich des aktuellen Forschungsstands beschrieben werden. Im Rahmen einer Onlinebefragung von Studierenden an mehreren Hochschulen aus verschiedenen Studiengängen sollen die antizipierten Zusammenhänge geprüft und für die Weiterentwicklung des Modells genutzt werden.
Literatur	<p>Akinsola, M. K., Tella, A., & Tella, A. (2007). Correlates of Academic Procrastination and Mathematics Achievement of University Undergraduate Students. <i>Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education</i>, 3(4), 363-370. https://doi.org/10.12973/ejmste/75415</p> <p>Luttenberger, S., Wimmer, S. & Paechter, M. (2018): Spotlight on math anxiety, <i>Psychology Research and Behavior Management</i>, 11:, 311-322, DOI: 10.2147/PRBM.S141421</p> <p>Okoiye, O. E., Okezie, N. E., & Nlomadim, M. C. (2017). Impact of academic procrastination and study habit on expressed mathematics anxiety of junior secondary school students in Esan South-East Edo State Nigeria. <i>Br J Psychol Res</i>, 5(1), 32-40.</p>