

Themenangebote für Bachelorarbeiten am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Paderborn SoSe 26

Themengebiet: Informelles Lernen mit generativen KI-Programmen	
Fragestellung	Wie wirkt sich die Nutzung von generativen KI-Programmen auf das informelle Lernen aus und welche Rolle spielen dabei motivationspsychologische Aspekte? (Schaper / Depenbusch)
Erläuterung	Das informelle Lernen bezieht sich auf das Lernen in Arbeits- oder Lebenszusammenhängen außerhalb formaler Bildungssituationen (z. B. in der Berufsschule oder in der Universität). Beim informellen Lernen mit Hilfe von generativen KI-Programmen (z. B. ChatGPT) handelt es sich somit um eine Lernform, bei der die KI den Lernprozess unterstützt und begleitet. Dabei dient das KI-Programm nicht nur als Wissensquelle, sondern auch als „Lernpartner“. Die KI passt sich nicht nur dem Lernstil einer Person an, sondern bietet auch personalisierte Inhalte, Feedback und Unterstützung in Echtzeit. KI-Programme werden in der heutigen Zeit vielfältig eingesetzt, beispielsweise, wenn es gilt, komplexe bzw. neue Aufgaben zu lösen (z. B. erstmaliger Einsatz von Excel zur Kostenplanung einer großen Veranstaltung) oder wenn neue digitale Tools bzw. Arbeitsmethoden eingeführt werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Faktoren (z. B. intrinsische Motivation, Selbstwirksamkeitserwartungen) das informelle Lernen unter Anwendung von generativen KI-Programmen beeinflussen? Zu diesem Zweck soll ein experimentelles Szenario zum informellen Lernen im Kontext einer konkreten Anforderungssituation umgesetzt werden und die Teilnehmenden dazu getestet und befragt werden. Das Lernszenario und die Erhebungsinstrumente zum Testen und Befragen der Probanden (Personen aus dem privaten Umfeld der Bachelorand*innen) werden vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt. Auch die Auswertung der Daten mithilfe statistischer Verfahren wird eng betreut.
Literatur	• 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 • Kong, H., Jiang, X., Zhou, X., Baum, T., Li, J., & Yu, J. (2023). Influence of artificial intelligence (AI) perception on career resilience and informal learning. <i>Tourism Review</i>. https://doi.org/10.1108/tr-10-2022-0521 • Jeong, S., Han, S. J., Lee, J., Sunalai, S., & Yoon, S. W. (2018). Integrative literature review on informal learning: Antecedents, conceptualizations, and future directions. <i>Human Resource Development Review</i>, 17(2), 128-152. • 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 • 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

Themengebiet: Gesundes Ernährungsverhalten im Arbeitskontext	
Fragestellung	Wie kann nachhaltiges Ernährungsverhalten im Arbeitskontext gefördert werden? (Schaper / Depenbusch)
Erläuterung	Unter nachhaltigem Ernährungsverhalten wird verstanden, dass sich Individuen nicht nur gesund ernähren, sondern Entscheidungen zum Kauf von Lebensmitteln oder deren Verzehr auch unter Berücksichtigung von klimafreundlichen und sozialen Aspekten (z.B. faire Bezahlung) und Tierwohlgesichtspunkten treffen. Nachhaltiges Ernährungsverhalten ist dabei nicht nur in Bezug auf die Ernährungsgestaltung in privaten Kontexten, sondern auch in Arbeitskontexten relevant. In Bezug auf Aspekte der Gesundheitsförderung bieten z.B. Arbeitgeber schon jetzt in vielfältiger Form Gesundheitsprogramme und -angebote an, um die Gesundheit bzw. das Gesundheitsverhalten der Mitarbeitenden zu fördern. In ersten Untersuchungen zeigten sich bereits Zusammenhänge zwischen Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz (z. B. gesunde Speisen in der Kantine) sowie dem Gesundheitsverhalten und dem Wohlbefinden von Mitarbeitenden. Inwieweit dabei auch weitere Aspekte der Nachhaltigkeit (Umwelt-/Klimafreundlichkeit, sozial und Tierwohlaspekte) im Kontext des Ernährungsangebots im betrieblichen Kontext eine Rolle spielen wurde bisher nur wenig analysiert. Neben entsprechenden organisationalen Unterstützungsangeboten kann auch das soziale Umfeld am Arbeitsplatz, wie beispielsweise die vorherrschenden organisationalen Werte und Normen in Bezug auf gesundes Ernährungsverhalten oder Maßnahmen zur Minderung von Stress, das Gesundheitsverhalten von Mitarbeitenden beeinflussen. In der Abschlussarbeit soll untersucht werden, welche organisationalen Maßnahmen bzw. Bedingungen und welche sozialen Faktoren nachhaltiges Ernährungsverhalten im Arbeitskontext fördern und wie ein entsprechendes Ernährungsverhalten von Arbeitnehmer*innen durch die Gestaltung des Arbeitsumfelds positiv beeinflusst werden können. Dazu sollen halbstandardisierte Interviews oder Fragebogenerhebungen durchgeführt und ausgewertet werden. Entwürfe von Fragebögen bzw. Interviewleitfäden zu diesen Themen/Fragen liegen bereits vor und werden vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt werden. Auch die Auswertung der Daten (sowohl inhaltsanalytisch als auch statistisch) wird eng betreut.
Literatur	• Lippke, S. & Renneberg, B. (2006). Theorien und Modelle des Gesundheitsverhaltens. In Renneberg, B., & Hammelstein, H. (Hrsg.), Gesundheitspsychologie. Springer, Heidelberg. Doi: 10.1007/978-3-540-47632-0_5 • Tabak, R.G., Hipp, J.A., Marx, C.M., & Brownson, R.C. (2015) Workplace Social and Organizational Environments and Healthy-Weight Behaviors. PLoS ONE, 10(4), 1-12. Verfügbar unter: e0125424. doi:10.1371/0125424 • Clohessy, S., Walasek, L., & Meyer, C. (2019). Factors influencing employees' eating behaviours in the office-based workplace: A systematic review. Obesity Reviews, 20, 1771 - 1780. https://doi.org/10.1111/obr.12920. • Nicholls, R., Perry, L., Duffield, C., Gallagher, R., & Pierce, H. (2017). Barriers and facilitators to healthy eating for nurses in the workplace: an integrative review. Journal of Advanced Nursing, 73, 1051–1065. https://doi.org/10.1111/jan.13185.

Themengebiet: Generative KI und Technostress	
Fragestellung	Wie wirkt sich der Einsatz generativer KI (insbes. von ChatGPT) auf Technostress aus und welche Maßnahmen des Change-Managements können ein potenzielles Stressentstehen abmildern? (Betreuung Depenbusch / Schaper)
Erläuterung	In der aktuellen Literatur werden technologische Charakteristika generativer KI-Programme identifiziert, die von Mitarbeitenden potenziell als Bedrohung wahrgenommen werden, darunter Datenschutzbedenken, steigende Aufgabenkomplexität und Informationsüberlastung. Solche Wahrnehmungen werden in der Literatur als potenzielle Auslöser belastungsbezogener Stressreaktionen im Sinne von Techno-Distress beschrieben (z. B. Techno-Exhaustion). Gleichzeitig zeigen neuere Forschungsergebnisse, dass generative KI-Programme von Mitarbeitenden teilweise auch als positive Herausforderung wahrgenommen werden, was mit aktivierenden Stressreaktionen im Sinne von Techno-Eustress in Verbindung gebracht wird (z. B. Techno-Engagement). Die Entstehung belastungs- oder herausforderungsbezogener Stressreaktionen ist jedoch nicht allein auf technologische Charakteristika zurückzuführen, sondern hängt maßgeblich davon ab, wie diese von Mitarbeitenden wahrgenommen, bewertet und bewältigt werden. In stress- und copingtheoretischen Modellen wird Bewältigung dabei als zentraler Mechanismus verstanden, über den sich die Auswirkungen wahrgenommener Anforderungen auf das spätere Stresserleben entfalten. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche technologischen Charakteristika generativer KI von Mitarbeitenden eher als Bedrohung beziehungsweise als Herausforderung wahrgenommen werden und inwiefern diese unterschiedlichen Bewertungen mit spezifischen Bewältigungsstrategien verbunden sind. Insbesondere ist zu untersuchen, ob belastungsbezogene Wahrnehmungen eher mit vermeidungsorientierten Umgangsweisen einhergehen, während herausforderungsbezogene Wahrnehmungen eine intensivere Auseinandersetzung und Nutzung generativer KI begünstigen. Zu diesem Zweck soll in der Abschlussarbeit ein theoretisches Untersuchungsmodell konzipiert und anschließend empirisch analysiert werden. Dazu findet eine Datenerhebung mit einem Fragebogen zu zwei Messzeitpunkten statt, der anschließend quantitativ ausgewertet wird. Das Forschungsmodell sowie die Fragebogenskalen liegen bereits vor und können vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt werden. Auch die Auswertung der Daten mithilfe statistischer Verfahren wird eng betreut.
Literatur	• Chuang, Y. T., Chiang, H. L., & Lin, A. P. (2025). Insights from the Job Demands–Resources Model: AI's dual impact on employees' work and life well-being. <i>International Journal of Information Management</i>, 83, 102887. • Gimpel, H., Lanzl, J., Manner-Romberg, T., & Nüske, N. (2018). Digitaler Stress in Deutschland. Forschungsförderung. Working Paper Forschungsförderung 101. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung. • 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. • Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. <i>Journal of Management Information Systems</i>, 24(1), 301–328. • Thiemann, D. (2024). Die Maschine als sozialer Akteur im organisationalen System: KI-Akzeptanz und Technostress-Kurzfragebogen zum Selbstcheck. <i>Organisationsberatung, Supervision, Coaching</i>, 31(3), 337-350.

	Wach, K., Duong, C. D., Ejdys, J., Kazlauskaitė, R., Korzynski, P., Mazurek, G., ... & Ziemba, E. (2023). The dark side of generative artificial intelligence: A critical analysis of controversies and risks of ChatGPT. <i>Entrepreneurial Business and Economics Review</i>, 11(2), 7-30
--	---

Themengebiet: Neue/veränderte Kompetenzanforderungen in KI-gestützten Arbeitsprozessen	
Fragestellung	Welche neue bzw. veränderte Kompetenzanforderungen entstehen in KI-gestützter Wissensarbeit? (Betreuung Depenbusch / Schaper)
Erläuterung	Der Einsatz generativer Künstlicher Intelligenz (GenKI) eröffnet vielfältige Potenziale zur Vereinfachung und Unterstützung wissensintensiver Tätigkeiten (z. B. in kreativen Berufen wie Marketing oder in IT-Berufen). Aktivitäten, wie Informationsverarbeitung und -analyse, Code-Skizzen, Ideengenerierung, Dokumentation usw. können durch generative KI-Programme häufig sogar effizienter durchgeführt werden. Dadurch verändert sich auch die Art und Struktur der Arbeitsausführung: Arbeitsprozesse sind zunehmend von der Interaktion zwischen Mensch und KI geprägt, wodurch neue Formen der Zusammenarbeit, Entscheidungsfindung und Aufgabenverteilung entstehen. Beschäftigte müssen zudem lernen, GenKI-Programme kompetent, kritisch und reflektiert einzusetzen. Darüber hinaus entstehen neue Anforderungen in Bereichen wie digitaler Kommunikation, Selbstorganisation und ethischer Bewertung von KI-Ergebnissen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche neuen und veränderten Kompetenzanforderungen an die Mitarbeitenden in KI-gestützter Wissensarbeit entstehen? In der Abschlussarbeit sollen entsprechende Kompetenzanforderungen im Rahmen einer Interviewstudie abgeleitet werden. Die Interviews werden dazu inhaltsanalytisch (Mayring, 2010) ausgewertet und die Ergebnisse zu einem Kompetenzmodell zusammengefasst. Der Interviewleitfaden liegt in großen Teilen bereits vor und können vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt werden. Auch die qualitative Auswertung der Daten wird eng betreut.
Literatur	- Annapureddy, R., Fornaroli, A., & Gatica-Perez, D. (2025). Generative AI literacy: Twelve defining competencies. <i>Digital Government: Research and Practice</i>, 6(1), 1-21. https://doi.org/10.1145/3685680 - Audrin, B., Audrin, C., & Salamin, X. (2024). Digital skills at work–Conceptual development and empirical validation of a measurement scale. <i>Technological Forecasting and Social Change</i>, 202, 123279. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123279 - Carolus, A., Koch, M. J., Straka, S., Latoschik, M. E., & Wienrich, C. (2023). MAIIS-Meta AI literacy scale: Development and testing of an AI literacy questionnaire based on well-founded competency models and psychological change-and meta-competencies. <i>Computers in Human Behavior: Artificial Humans</i>, 1(2), 100014. https://doi.org/10.1016/j.chbah.2023.100014 - Korzynski, P., Mazurek, G., Krzykowska, P., & Kurasinski, A. (2023). Artificial intelligence prompt engineering as a new digital competence: Analysis of generative AI technologies such as ChatGPT. <i>Entrepreneurial Business and Economics Review</i>, 11(3), 25-37. - Lintner, T. (2024). A systematic review of AI literacy scales. <i>npj Science of Learning</i>, 9(1), 50. https://doi.org/10.1038/s41539-024-00264-4

	• Jarrahi, M. H., Li, L., Robinson, A. P., & Meng, S. (2025). Generative AI and the augmentation of information practices in knowledge work. <i>Behaviour & Information Technology</i>, 1-22. https://doi.org/10.1080/0144929X.2025.2551570 • Gomez, C., Cho, S. M., Ke, S., Huang, C. M., & Unberath, M. (2025). Human-AI collaboration is not very collaborative yet: a taxonomy of interaction patterns in AI-assisted decision making from a systematic review. <i>Frontiers in Computer Science</i>, 6, 1521066. https://doi.org/10.3389/fcomp.2024.1521066
--	--