

Themenangebote für Bachelorarbeiten am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Paderborn SS 25

Themengebiet: Informelles Lernen mit generischen KI-Programmen	
Fragestellung	Wie wirkt sich die Nutzung von generativen KI-Programmen auf das informelle Lernen aus und welche Rolle spielen dabei motivationspsychologische Aspekte? (Deppenbusch/Schaper)
Erläuterung	<p>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 generischen 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 generischen KI-Programmen beeinflussen?</p> <p>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.</p>
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • 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: Job Crafting als Führungsaufgabe	
Fragestellung	Die Wirkungen des Führungsverhaltens auf das Job Crafting Verhalten der Mitarbeitenden (Betreuung Depenbusch / Schaper)
Erläuterung	<p>Die digitale Arbeitswelt fordert von Arbeitnehmer*innen eine stetige Anpassung an neue Arbeitsanforderungen. Job Crafting kann eine Strategie sein, um mit den neuen Anforderungen produktiv umzugehen und ein hohes Stresslevel zu vermeiden. Job Crafting beschreibt eine Form des proaktiven Arbeitsverhaltens, wobei Mitarbeitende die eigene berufliche Arbeit selbstständig in Bezug auf individuelle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Bedürfnisse anpassen (z.B. soziale Ressourcen intensiver nutzen oder belastende Anforderungen reduzieren) (Tims & Bakker, 2010).</p> <p>Damit Job Crafting im Arbeitsalltag erfolgreich durch die Mitarbeitenden umgesetzt werden kann, ist das Führungsverhalten der Vorgesetzten (z.B. ein mitarbeiterorientierter, partizipativer Führungsstil) ein entscheidender Faktor.</p> <p>In der Abschlussarbeit soll untersucht werden, welches Führungsverhalten das Job Crafting Verhalten bei Mitarbeitenden unterstützt und ob Job Crafting tatsächlich ihr Wohlbefinden und ihre Arbeitsleistung fördert.</p> <p>Zu diesem Zweck soll eine Datenerhebung mit einem Fragebogen zu mindestens zwei Messzeitpunkten stattfinden, der anschließend quantitativ ausgewertet wird. Das Forschungsmodell sowie die Fragebogenskalen liegen zum großen Teil vor und können vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt werden. Auch die Auswertung der Daten mithilfe statistischer Verfahren wird eng betreut.</p>
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Lichtenthaler, P.W., & Fischbach, A. (2018). Leadership, job crafting, and employee health and performance. <i>Leadership & Organization Development Journal</i>, 39(5), 620-632. doi: 10.1108/LODJ-07-2017-0191 • Naeem, R.M., Channa, K.A. (2020). The future of your job represents your future: a moderated mediation model of transformational leadership and job crafting. <i>Personnel Review</i>, 50(1), 207-224. doi:10.1108/PR-07-2019-0404 • 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: Job Crafting und KI	
Fragestellung	Wie wirkt sich der Einsatz von generischer KI am Arbeitsplatz auf das Job Crafting Verhalten von Mitarbeitenden aus? (Betreuung Depenbusch / Schaper)
Erläuterung	Durch den Einsatz von generischer KI (z. B. ChatGPT) verändert sich die Arbeit der Mitarbeitenden. Sie müssen beispielsweise lernen, mit dem entsprechenden KI-Programm zu arbeiten sowie komplexere Arbeitsaufgaben selbstständig unter Einsatz der KI zu lösen. Die Einführung von KI verändert somit die Arbeitsgestaltung im Unternehmen (z. B. den geforderten Grad an Selbstständigkeit), was mit neuen Anforderungen bzw. Herausforderungen für die Mitarbeitenden verbunden ist. Um mit diesen neuen Anforderungen bzw. Herausforderungen umzugehen, kann Job Crafting eine hilfreiche Strategie sein. Beim Job Crafting handelt es sich um eine Form des proaktiven Arbeitsverhaltens, wobei Mitarbeitende die eigene berufliche

	<p>Arbeit selbstständig in Bezug auf individuelle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Bedürfnisse anpassen. In ersten konzeptionellen und empirischen Untersuchungen konnte bereits ein Zusammenhang zwischen der der Einführung von (generischer) KI und dem Job Crafting Verhalten der Mitarbeitenden festgestellt werden.</p> <p>Vor diesem Hintergrund soll in der Abschlussarbeit untersucht werden, inwiefern sich die Arbeitsgestaltung in Unternehmen durch die Einführung von KI verändert und wie sich dies auf das Job Crafting Verhalten der Mitarbeitenden auswirkt. Zu diesem Zweck soll eine Datenerhebung mit einem Fragebogen zu mindestens 2 Messzeitpunkten stattfinden, der anschließend quantitativ ausgewertet wird. Das Forschungsmodell sowie die Fragebogenskalen liegen zum großen Teil vor und können vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt werden.</p>
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Cheng, B., Lin, H., & Kong, Y. (2023). Challenge or hindrance? How and when organizational artificial intelligence adoption influences employee job crafting. <i>Journal of Business Research</i>, 164, 113987. • Chen, X., & Chen, Q. (2024). Digital Job Crafting: Scale Development and Validation. <i>Open Journal of Business and Management</i>, 12(6), 3775-3793. DOI: 10.4236/ojbm.2024.126188 • Xu, J., & Li, G. (2020). The Job Crafting of Employees in the Context of Artificial Intelligence. In <i>2020 International Conference on Economics, Education and Social Research (ICEESR 2020)</i> (pp. 592-596). Doi:10.25236/iceesr.2020.117

Themengebiet: Gesundes Ernährungsverhalten im Arbeitskontext	
Fragestellung	Wie kann gesundes Ernährungsverhalten im Arbeitskontext gefördert werden? (Betreuung Depenbusch / Schaper)
Erläuterung	<p>Ungesundes Ernährungsverhalten und mangelnde Bewegung können zu Übergewicht führen und Mitauslöser von chronischen Krankheiten (z.B. Diabetes) sein. Um diesem Trend entgegenzuwirken, bieten immer mehr Arbeitgeber 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. 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 gesundes 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 durchgeführt und inhaltsanalytisch ausgewertet werden. Ein Entwurf des Fragebogens liegt zum großen Teil vor und kann vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt werden. Auch die inhaltsanalytische Auswertung der Daten wird eng betreut.</p>
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • 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>.