

Themenangebote für Bachelorarbeiten am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Paderborn WS 24/25

Hinweis: weitere Themen werden ergänzt

| Themengebiet: Job Crafting im Kontext mobiler und hybrider Arbeit | |
|---|--|
| Fragestellung | Antezedenzen des „Time-Spatial Job Crafting“ und dessen Wirkung auf die Work-Life-Balance und Arbeitsleistung von Arbeitnehmer:innen (Betreuung Depenbusch / Schaper) |
| Erläuterung | <p>In der heutigen Zeit gewinnen flexible Arbeitsmodelle zunehmend an Bedeutung. Die Einführung flexibler Arbeitsregelungen erfolgt in erster Linie mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer:innen zu optimieren und eine Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zu ermöglichen. Dadurch sollen eine Steigerung der Produktivität und Leistung im Unternehmen angestrebt werden.</p> <p>Bisherige Forschungsarbeiten zeigen jedoch, dass zeitliche und räumliche Flexibilität nicht nur positive, sondern auch negative Wirkungen auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance), das Wohlbefinden und die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden haben kann.</p> <p>Damit Mitarbeitende in Kontext flexibler Arbeit gesund und produktiv bleiben, sollten sie in der Lage sein, „Time-Spatial Job Crafting“ (dt.: zeitlich-räumliches Job Crafting) anzuwenden. Dabei handelt es sich um ein Konzept, bei dem Arbeitnehmer:innen aktiv über spezifische arbeitsbezogene und private Anforderungen reflektieren, um darauf aufbauend ihren Arbeitstag adäquat zu organisieren (z.B. Gestaltung der Arbeitszeit, Auswahl des Arbeitsortes) (Wessels, 2019).</p> <p>In der Abschlussarbeit soll untersucht werden, welche Faktoren (z.B. individuelle Eigenschaften der/des Mitarbeitenden, organisationale Rahmenbedingungen) den Einsatz des „Time-Spatial Job Crafting“ bei Mitarbeitenden prägen und welche Auswirkungen dies auf die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden und ihre Arbeitsleistung hat.</p> <p>Zu diesem Zweck soll eine Datenerhebung mit einem Fragebogen zu mindestens 2 Messzeitpunkten stattfinden, der anschließend quantitativ ausgewertet wird. Das Forschungsmodell sowie die erste Fragebogenskalen können vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt werden.</p> |
| Literatur | <ul style="list-style-type: none"> • Ashforth, B.E., Kreiner, G.E. and Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions", <i>Academy of Management Review</i>, Vol. 25 No. 3, p. 472-491 • Lazauskaite-Zabielske, J. & Ziedelis, A. (2020). Who benefits from time-spatial job crafting? The role of boundary characteristics in the relationship between time-spatial job crafting, engagement and performance. <i>Baltic Journal of Management</i>, 16(1), 1-19. doi: 10.1108/BJM-07-2020-0236 • Rudolph, C.W., Katz, I.M., Lavigne, K., & Zacher, H. (2007). 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 • Wessels, Ch., Schippers, M.C., Stegmann, S., Bakker, A. B. , van Baalen, P.J., & Proper, K.I. (2019). Fostering Flexibility in the New World of Work: A Model of Time-Spatial Job Crafting. <i>Frontiers in Psychology</i>, 10, 1-13. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00505 |

| 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. In der Abschlussarbeit soll untersucht werden, welches Führungsverhalten das Job Crafting Verhalten bei Mitarbeitenden fördert und ob Job Crafting tatsächlich ihr Wohlbefinden und ihre Arbeitsleistung fördert.</p> <p>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 können vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt werden.</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 |