

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

Hinweis: es wurden weitere Themen 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 Deppenbusch / 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 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

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 und auch flexibler und agiler lernen können. Viele Veränderungsanstrengungen der Unternehmen im Bereich New Work und New Learning sind jedoch von zweifelhaftem Erfolg. Dies liegt vor allem daran, dass die psychologische Perspektive dieser Ansätze unberücksichtigt bleiben. In diesem Zusammenhang ist vor allem von Interesse, wie die entsprechenden New Work bzw. New Learning-Gestaltungsansätze auf Variablen des organisationalen Verhaltens und dem informellen Lernen 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. 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 Unternehmens, das sich einem entsprechenden New Work Ansatz verschrieben hat, genutzt werden.
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ Schermuly, C. (2019). <i>New Work – Gute Arbeit gestalten</i>. Freiburg: Haufe. ▪ Schermuly, C. C. (2020). Wann New Work funktioniert und wann nicht? <i>Harvard Business Manager</i>, 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 ▪ 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

Themengebiet: Rolle von Mitarbeitenden bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitskonzepten in KMU	
Fragestellung	Welche Einflussfaktoren wirken sich förderlich auf das Nachhaltigkeitsverhalten von Mitarbeitenden und die Mitwirkung an Nachhaltigkeitsmaßnahmen in KMU aus? (Betreuung: Schaper)
Erläuterung	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.
Literatur	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. 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

Themengebiet: Informelles Lernen am Arbeitsplatz und neue Medien	
Fragestellung	Welche Rolle spielen digitale Medien beim informellen Lernen am Arbeitsplatz um eine adaptive Lernumgebung für informelles Lernen zu unterstützen – im Kontext von dienstleistungsbezogenen 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 Messenger-Dienste) eine wichtige Rolle bei der Wissensbeschaffung und dem Wissensaustausch. Bisher versteht man nur ansatzweise, welche informellen Lernprozesse tatsächlich in bestimmten Tätigkeitskontexten (wie z.B. bürobezogenen Tätigkeiten) genutzt werden und zu welchen Learning Outcomes sie führen. Es stellt sich daher die Frage, wie z.B. informelles Lernen bei dienstleistungsbezogenen oder bürobezogenen Tätigkeiten erfolgt, was dabei tatsächlich gelernt wird und welche Voraussetzungen und adaptiven Rahmenbedingungen das informelle Lernen wirkungsvoll fördern. 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>