

# Themenangebote für Masterarbeiten am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Paderborn SoSe2024

**Hinweis: Weitere Themen werden Mitte Januar 2024 ergänzt!**

<b>Themengebiet: Technostress und Job Crafting</b>	
<b>Fragestellung</b>	Ist Job Crafting eine hilfreiche Bewältigungsstrategie für den Umgang mit Technostress? (Betreuung Deppenbusch)
<b>Erläuterungen</b>	<p>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 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. soziale Ressourcen intensiver nutzen oder belastende Anforderungen reduzieren) (Tims &amp; Bakker, 2010). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob Job Crafting tatsächlich eine effektive Strategie sein kann, um Technostress zu reduzieren?</p> <p>Zu diesem Zweck soll eine Datenerhebung mit einem Fragebogen zu 2 bis 3 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>
<b>Literatur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., &amp; 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. <a href="https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148">https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148</a>.</li> <li>▪ Philip, J., &amp; Kosmidou, V. (2022). How proactive personality and ICT-enabled technostress creators configure as drivers of job crafting. <i>Journal of Management &amp; Organization</i>. <a href="https://doi.org/10.1017/jmo.2022.56">https://doi.org/10.1017/jmo.2022.56</a></li> <li>▪ Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., &amp; 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. <a href="https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165">https://doi.org/10.1287 / isre.1070.0165</a></li> <li>▪ Tims, M., Bakker, A. B., &amp; 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., &amp; 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. <a href="https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008">https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008</a></li> </ul>

<b>Themengebiet: Veränderungsbereitschaft und Job Crafting</b>	
<b>Fragestellung</b>	Ist Job Crafting eine hilfreiche Strategie, um die Veränderungsbereitschaft der Mitarbeitenden im Kontext der digitalen Transformation zu fördern? (Betreuung Depenbusch / Schaper)
<b>Erläuterung</b>	<p>Maßnahmen der digitalen Transformation können nur dann erfolgreich im Unternehmen umgesetzt werden, wenn die Mitarbeitenden eine hohe Bereitschaft zur Unterstützung dieser Maßnahmen zeigen. Doch gerade im Kontext digitaler Transformationen erscheint die Förderung der Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitenden besonders herausfordernd. Die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) kann nämlich zu „Technostress“ 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 zielführende Strategie darstellen, um eine potenzielle negative Wirkung der technologischen Stressoren auf die Veränderungsbereitschaft der Mitarbeitenden abzuwenden. 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. Reduktion belastender Anforderungen, die durch die digitale Technologie induziert werden) (Tims &amp; Bakker, 2010).</p> <p>In der Abschlussarbeit soll untersucht werden, ob Job Crafting tatsächlich die Veränderungsbereitschaft der Mitarbeitenden im Kontext der digitalen Transformation fördern und die potenziellen negativen Auswirkungen der technologischen Stressoren abfedern kann.</p> <p>Zu diesem Zweck soll eine Datenerhebung mit einem Fragebogen zu 2 bis 3 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>
<b>Literatur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Holt, D.T., Armenakis, A.A., Feild, H. S. &amp; Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: the systematic development of a scale. <i>The Journal of Applied Behavioral Science</i>, 43(2), 232-255</li> <li>• Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., &amp; 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. <a href="https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165">https://doi.org/10.1287 / isre.1070.0165</a></li> <li>• Tims, M., Bakker, A. B., &amp; Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 80(2012), 173-186.</li> <li>• Rudolph, C.W., Katz, I.M., Lavigne, K.N., &amp; 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. <a href="https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008">https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008</a></li> </ul>

<b>Themengebiet: Bedarfsanalyse zu Forschungs- &amp; Entwicklungsaufgaben im Bereich Nachhaltigkeitsmaßnahmen bei KMU</b>	
<b>Fragestellung</b>	Welche Bedarfe zur externen Unterstützung bestehen bei KMUs zur Einführung verschiedener Nachhaltigkeitsmaßnahmen und in welchen Bereichen bestehen Forschungs- und Entwicklungsbedarfe? (Betreuung: Schürmann/Schaper)
<b>Erläuterung</b>	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.
<b>Literatur</b>	Meffert, H. & Hensmann, J (2014). Entwicklungsstufen des Nachhaltigkeitsmanagements. In H. Meffert, P. Kenning & M. Kirchgeorg (Hrsg.), Sustainable Marketing Management. Grundlagen und Cases (S. 21-36). Wiesbaden: Springer Gabler. Neckel (2018). Die Gesellschaft der Nachhaltigkeit. Bielefeld: transcript Verlag. Wühle, M. (2019). Nachhaltigkeit als Erfolgsfaktor. In M. Englert, Ternés, A (Hrsg.), Nachhaltiges Management. Nachhaltigkeit als exzellenten Managementansatz entwickeln (S. 61-78). Berlin: Springer Gabler.

<b>Themengebiet: Gestaltung von New Work und psychologischem Empowerment</b>	
<b>Fragestellung</b>	Ist psychologisches Empowerment ein Mediator der Beziehung zwischen New Work Arbeitsbedingungen und Variablen des organisationalen Verhaltens (Arbeitszufriedenheit, Commitment, Arbeitsengagement etc.)? (Betreuung Schaper)
<b>Erläuterungen</b>	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 (insbesondere auch in Bezug auf die Wahl des Arbeitsortes). 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. Voraussichtlich kann bei der Erhebung auch auf einen bereits vorhandenen Zugang zu einer Belegschaft eines Industrieunternehmens, das sich einem entsprechenden New Work Ansatz verschrieben hat, zurückgegriffen werden.
<b>Literatur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schermuly, C. (2019). New Work – Gute Arbeit gestalten. Freiburg: Haufe.</li> <li>▪ Schermuly, C. C. (2020). Wann New Work funktioniert und wann nicht? Harvard Business Manager, 12/20, 22-29.</li> <li>▪ Schermuly, C. C. (2020). Wie wird New Work praktiziert und mit welchem Erfolg? Haufe. Verfügbar unter: <a href="https://www.haufe.de/personal/hr-management/new-work-barometer-wie-wird-new-work-praktiziert_80_520272.html">https://www.haufe.de/personal/hr-management/new-work-barometer-wie-wird-new-work-praktiziert_80_520272.html</a></li> </ul>

<b>Themengebiet: Rolle von Mitarbeitenden bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitskonzepten in KMU</b>	
<b>Fragestellung</b>	Welche Einflussfaktoren wirken sich förderlich auf das Nachhaltigkeitsverhalten von Mitarbeitenden und die Mitwirkung an Nachhaltigkeitsmaßnahmen in KMU aus? (Betreuung: Schaper)
<b>Erläuterung</b>	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 insbesondere 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. müsste nur noch in kleineren Elementen angepasst werden. Die Befragungstichprobe kann z.B. über private Netzwerke oder Postings der Befragung in Gruppen passender sozialer Medien akquiriert werden.
<b>Literatur</b>	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. <a href="https://doi.org/10.14512/gaia.28.S1.7">https://doi.org/10.14512/gaia.28.S1.7</a>

<b>Themengebiet: Arbeitsbedingungen von Gig-Workern und ihr Einfluss auf Arbeitszufriedenheit</b>	
<b>Fragestellung</b>	Wie beeinflussen die besonderen Arbeitsbedingungen von Gig Workern in der Plattformökonomie die Arbeitszufriedenheit und –motivation sowie das Belastungserleben von Gig-Workern (z.B. Mitarbeiter von Task Rabbit)? (Betreuung: Schaper)
<b>Erläuterungen</b>	In dieser Arbeit sollen Sie sich mit den besonderen Arbeitsbedingungen von sog. Gig-Workern befassen; d.h. Arbeitskräften, die sich ihre Arbeitsaufträge über bestimmte Plattformen vermitteln lassen. Entsprechende Vermittlungsplattformen existieren für Lieferdienste (z.B. Deliveroo, AmazonFlex), Pflegedienstleistungen (z.B. Medicast), handwerkliche und haushaltsbezogene Dienstleistungen (z.B. TaskRabbit) oder Personenbeförderung (z.B. Uber). In einer Fragebogenerhebung sollen Vertreter/-innen unterschiedlicher Bereiche von Gig-Arbeitstätigkeiten befragt werden, um Arbeitsbedingungen und -anforderungen und ihr Einfluss auf Arbeitszufriedenheit und -motivation sowie das Belastungserleben der Gig-Worker systematischer zu erheben und zu analysieren.
<b>Literatur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. &amp; Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. <i>Work, Employment and Society</i>, 33(1), 56–75.</li> <li>▪ Spreitzer, G.M., Cameron, L. &amp; Garrett, L. (2017). Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 4, 473-499.</li> </ul>