

Themenangebote für Masterarbeiten am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Paderborn WS 25/26

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 / Deppenbusch)
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: Nutzung von generativen KI-Methoden in Studium und Lehre als organisationaler Transformationsprozess	
Fragestellung	Wie kann die Nutzung von generativen KI-Methoden in Studium und Lehre in einem Fachbereich oder einer Hochschule im Hinblick auf einen organisationalen Transformationsprozess beschrieben werden? Welche Analysemerkmale und -dimensionen sollten für die Unterstützung des Transformationsprozesses herangezogen und wie erfasst werden? (Betreuung Schaper/ Depenbusch)
Erläuterung	Die Nutzung generativer KI-Methoden in Studium und Lehre hat sich sehr schnell verbreitet – unter Studierenden, aber auch Lehrenden. Verschiedene Erhebungen hierzu zeigen, dass mittlerweile 80-90% der Studierenden generative KI-Tools zur Erstellung von Seminar- oder Abschlussarbeiten einsetzen. Andererseits besteht noch sehr viel Unsicherheit, wie Lehrende und Prüfende mit dieser Praxis umgehen sollten und welche Regelungen und Rahmenbedingungen von Seiten der Fächer, Fachbereiche und Hochschulen hierzu erforderlich sind und vorgegeben werden sollten. Zur Beantwortung dieser Fragen sind nicht nur rechtliche, organisatorische und technische Aspekte zu klären, sondern auch Fragen in Bezug auf Bildungsziele und die didaktische Gestaltung von Lehre und Prüfungsformaten. Insellösungen in Form von Gestaltungsansätzen einzelner Lehrender führen in diesem Zusammenhang nur sehr begrenzt weiter. Es bedarf daher eines breiteren und abgestimmteren Ansatzes auf Studiengangs-, Fachbereichs- und Hochschulebene. Damit ist letztlich ein organisationaler Transformationsprozess verbunden, bei dem Ziele, Maßnahmen und kulturprägende Aspekte entwickelt werden müssen, um abgestimmte Rahmenbedingungen, Vorgaben und Unterstützungsangebote für die Nutzung von generativen KI-Methoden in bestimmten Studiengängen oder hochschulweit sinnvoll zu gestalten. Die Hochschulen befinden sich in Bezug auf diesen Organisationsentwicklungsprozess auf unterschiedlichen Entwicklungsstufen (Buck & Limburg, 2025). Um weg von einer sehr restriktiven oder nur gewährenden Kultur zu einer didaktisch reflektierten und kompetenzfördernden Kultur in Bezug auf den Einsatz generativer KI-Methoden zu kommen, bedarf es daher eines Transformationsansatzes, der aufbaut auf einer differenzierten Analyse der relevanten organisationalen Gestaltungsaspekte. In der Arbeit soll aufbauend auf einem Typisierungsansatz von Buck & Limburg (2025) zum Einsatz von KI-Methoden in einer Hochschule, ein Modell und Messinstrumentarium entwickelt werden, dass eine differenzierte Analyse des Entwicklungsstandes zum GenKI-Einsatz an einer Hochschule bzw. Fachbereich ermöglicht und auf dieser Grundlage Hinweise zur Weiterentwicklung im Sinne des Erreichens entwickelterer Stufen gibt. Das Instrumentarium soll außerdem pilothaft erprobt werden. Am Lehrstuhl wurden hierzu bereits entsprechende Überlegungen und Entwürfe zu einem entsprechenden Analysekonzept und -Messinstrumentarium erarbeitet, auf die in der Arbeit aufgebaut werden können.
Literatur	• Buck, I. (2025). Wissenschaftliches Schreiben mit KI. Tübingen: UTB. • Buck, I., & Limburg, M. (2025). Hochschulbildung vor dem Hintergrund von Natural Language Processing (KI-Schreibtools). Ein Framework für eine zukunftsfähige Lehr- und Prüfungspraxis. Die Hochschullehre, 9 (6), 70-84. https://die-hochschullehre.de/articles/10.3278/HSL2306W • Schaper, N. (2025). Wissenschaftliche Abschlussarbeiten und generative KI - Aspekte einer kompetenzorientierten Gestaltung. In A. Hebbel-Seeger (Hrsg.), Hochschullehre verstehen lernen, verstehen und gestalten. Wiesbaden: Springer-Fachmedien.

	• Yun, G.-Y. & Chang, S. (2025). Exploring the potential of generative AI in university instruction: Focus on tasks to avoid and tasks to pursue. Korean Association for Learner-Centered Curriculum and Instruction, https://doi.org/10.22251/jlcci.2025.25.2.463. • Zhou, X. & Schofield, L. (2024). Developing a conceptual framework for Artificial Intelligence (AI) literacy in higher education. <i>Journal of Learning Development in Higher Education</i>, 31. DOI: 10.47408/jldhe.vi31.1354
--	---

Themengebiet: Job Crafting und Generative KI	
Fragestellung	Wie wirkt sich der Einsatz generativer KI am Arbeitsplatz auf das Job Crafting Verhalten von Mitarbeitenden aus? (Betreuung Depenbusch / Schaper)
Erläuterung	Durch den Einsatz von generativer 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 Arbeit selbstständig in Bezug auf individuelle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Bedürfnisse anpassen. In ersten konzeptionellen und empirischen Untersuchungen konnte bereits ein Zusammenhang zwischen der Einführung von (generativer) KI und dem Job Crafting Verhalten der Mitarbeitenden festgestellt werden. 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.
Literatur	• 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: 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	Die Digitalisierung als Megatrend beeinflusst mittlerweile nahezu jeden Bereich der Arbeitswelt (Thiemann et al., 2019). Dabei verändern sich insbesondere die Art und Weise, wie Arbeit organisiert und strukturiert wird (Thiemann et al., 2024). Fortschritte im Bereich künstlicher Intelligenz (KI) lassen den Wandel noch komplexer und schneller erscheinen. Diese und unzählige weitere mit der digitalen Transformation einhergehenden Veränderungen stellen vor allem das Change-Management vor umfassende Herausforderungen. Um generative KI gewinnbringend in die organisationale Wertschöpfungskette einzubinden, ist es bedeutsam, deren Wirkungen auf das Erleben und Verhalten der Mitarbeitenden zu erfassen. Neben den vielversprechenden Vorteilen wie die Förderung der Produktivität bei der Arbeit können die mit der Nutzung generativer KI verbundenen neuen Anforderungen auch zu Technostress bei den Mitarbeitenden führen und sich potenziell negativ auf ihr Wohlbefinden auswirken (Chuang et al., 2025). Erste konzeptionelle Beiträge stellen die Hypothesen auf, dass der Einsatz generativer KI dazu führen kann, dass Mitarbeitende durch die KI-gesteuerten Arbeitsprozesse schneller arbeiten müssen (Techno-Overload) oder nicht wissen, wie sie die generative KI adäquat während ihrer Arbeitstätigkeit einsetzen können (Techno-Complexity) (vgl. Duong et al., 2023). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob der Einsatz generativer KI tatsächlich zu Technostress bei Mitarbeitenden führt und sogar ihr Wohlbefinden reduzieren kann? Zudem sollte in diesem Kontext untersucht werden, welche Maßnahmen des Change-Managements die potenziell negativen Wirkungen abmildern können. 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 zum großen Teil 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., ... & Ziemia, 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: Psychosoziale Einflussfaktoren der Nutzerakzeptanz generativer KI	
Fragestellung	Wie wirken sich psychosoziale Faktoren auf die Akzeptanz von ChatGPT aufseiten der Mitarbeitenden aus? Wie kann Technologieakzeptanz in Change-Prozessen erhöht werden? (Betreuung Depenbusch / Schaper)
Erläuterung	Die Digitalisierung als zentraler Megatrend prägt mittlerweile nahezu alle Bereiche der Arbeitswelt (Thiemann et al., 2019). Insbesondere die Organisation und Struktur von Arbeit unterliegen dabei tiefgreifenden Veränderungen (Thiemann et al., 2024). Damit generative KI wie ChatGPT in diesem Wandel erfolgreich eingesetzt und zur Wertschöpfung in Organisationen beitragen kann, ist die Akzeptanz durch die Mitarbeitenden von entscheidender Bedeutung (Thiemann, 2024). Um mögliche Widerstände im Zuge der Implementierung von ChatGPT vorzubeugen und wichtige Implikationen für ein wirkungsvolles Change-Management abzuleiten, sollte empirisch untersucht werden, welche Faktoren die Technologieakzeptanz von Mitarbeitenden beeinflussen bzw. erhöhen können (ebd.). Bisherige theoretische Modelle (z. B. TAM, TAM 2, TAM 3, UTAUT) stellen als mögliche Determinanten von Technologieakzeptanz primär Charakteristika, die die Technologie selbst betreffen, in den Fokus (Thiemann, 2024). Doch gerade beim Einsatz von ChatGPT sollten auch soziale Aspekte der Akzeptanzbildung in den Blick genommen werden: Je intelligenter generative KI-Systeme wie ChatGPT werden, desto menschenähnlichere Formen der Interaktion ermöglichen sie und werden selbst zum sozialen Akteur (Thiemann, 2024). Vor diesem Hintergrund soll in der Abschlussarbeit ein theoretisches Modell konzipiert werden, dass bestehende Akzeptanzmodelle (z. B. das TAM) um sozialpsychologische Einflussfaktoren der Nutzerakzeptanz ergänzt. Das Modell wird anschließend empirisch analysiert. Dazu findet eine Datenerhebung mit einem Fragebogen zu zwei Messzeitpunkten statt, 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.
Literatur	- Barakat, M., Salim, N. A., & Sallam, M. (2025). University educators perspectives on ChatGPT: A technology acceptance model-based study. <i>Open Praxis</i>, 17(1), 129-144. - Davis, F. D. (1993). User acceptance of information technology: system characteristics, user perceptions and behavioral impacts. <i>International journal of man-machine studies</i>, 38(3), 475-487. - Sallam, M., Elsayed, W., Al-Shorbagy, M., Barakat, M., El Khatib, S., Ghach, W., ... & Malaeb, D. (2024, August). ChatGPT usage and attitudes are driven by perceptions of usefulness, ease of use, risks, and psycho-social impact: a study among university students in the UAE. In <i>Frontiers in Education</i> (Vol. 9, p. 1414758). Frontiers Media SA. - 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.