

Masterarbeitsthemen im Arbeitsgebiet Organisationspsychologie (Stand: 14.10.2024)

Thema 1: „Das kann ich besser“ – Perfektionismus und informelles Lernen am Arbeitsplatz	
Fragestellung	Wie wirkt die Persönlichkeit von Beschäftigten – darunter die Neigung zu Perfektionismus – mit Arbeitsbedingungen und individuellem informellem Lernen am Arbeitsplatz zusammen?
Erläuterungen	<p>Perfektionismus ist ein zweischneidiges Schwert: Der Grat zwischen gesundem Antrieb zur Selbstentwicklung und einem ungesunden Drang zu ständiger Selbstoptimierung ist schmal (Mohr et al., 2022; Osenk et al., 2020). In einer Längsschnittstudie soll untersucht werden, inwieweit personale und organisationale Faktoren förderlich oder hinderlich für das informelle Lernen am Arbeitsplatz sind. Informelles Lernen zeichnet sich dadurch aus, dass es prinzipiell losgelöst von formalen Trainings und Schulungen stattfindet und oftmals durch Probleme und Herausforderungen im Arbeitsprozess ausgelöst wird. Es umfasst u.a. das eigene Ausprobieren, das Einholen von Feedback und die Reflexion der eigenen Arbeit (Decius et al., 2021).</p> <p>Ein besonderer Fokus soll bei der Untersuchung auf die Unterscheidung zwischen „perfectionistic striving cognitions“ und „perfectionistic concern cognitions“ gelegt werden (vgl. Stoeber et al., 2018). Die Abschlussarbeit wird durch eine hochschulübergreifende Forschungskoooperation unterstützt. Innerhalb des Forschungsprojekts ist ein eigener Schwerpunkt der Abschlussarbeit möglich.</p>
Literatur	<p>Decius, J., Knapstein, M., Schaper, N. & Seifert, A. (2021). Investigating the Multidimensionality of Informal Learning: Validation of a Short Measure for White-Collar Workers. <i>Human Resource Development Quarterly</i>. Advance online publication. https://doi.org/10.1002/hrdq.21461</p> <p>Mohr, M., Venz, L., & Sonnentag, S. (2022). A dynamic view on work-related perfectionism: Antecedents at work and implications for employee well-being. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>. Advance online publication. https://doi.org/10.1111/joop.12403</p> <p>Osenk, I., Williamson, P., & Wade, T. D. (2020). Does perfectionism or pursuit of excellence contribute to successful learning? A meta-analytic review. <i>Psychological Assessment</i>, 32(10), 972-983. https://doi.org/10.1037/pas0000942</p> <p>Stoeber, J., Damian, L. E., & Madigan, D. J. (2018). Perfectionism: A motivational perspective. In J. Stoeber (Hrsg.), <i>The psychology of perfectionism: Theory, research, applications</i> (S. 19-43). Routledge.</p>

Thema 2: Die „dunkle Seite“ des informellen Lernens am Arbeitsplatz	
Fragestellung	In welchen Situationen wird „dunkles“ informelles Lernen gezeigt? ODER: Welche Auswirkungen hat „dunkles“ informelles Lernen auf das Verhalten am Arbeitsplatz und welche Rolle spielt dabei das Sicherheitsklima in der Organisation?
Erläuterungen	<p>Informelles Lernen findet losgelöst von formalen Trainings und Schulungen statt und wird oftmals durch Probleme und Herausforderungen im Arbeitsprozess ausgelöst. Es umfasst u.a. das eigene Ausprobieren, das Einholen von Feedback und die Reflexion der eigenen Arbeit (Decius et al., 2021).</p> <p>Durch wissenschaftliche Forschung ist bislang bekannt, dass informelles Lernen mit positiven Auswirkungen wie Kompetenzentwicklung, Involvierung in den eigenen Job und Arbeitszufriedenheit zusammenhängt. Weit weniger bekannt sind die möglichen „dunklen Seiten“ des informellen Lernens. Es wird vermutet, dass informelles Lernverhalten unter bestimmten Umständen kontraproduktiv sein kann. Beispielsweise können Beschäftigte schlechte Gewohnheiten entwickeln (z.B. Umgehung von Sicherheitsbestimmungen in der Industrie), wenn sie beim Lernen am Arbeitsplatz von negativen Vorbildern und falschen Anreizen beeinflusst werden. Wo Best-Practice-Abläufe bereits etabliert sind, können fehlgeleitete „Experimente“ mit neuen Arbeitsprozessen und Improvisationen negative Folgen sowohl für die Leistung als auch den Ruf eines Mitarbeiters haben (Cerasoli et al., 2018). Die Absicht kann dabei durchaus positiv sein, beispielsweise anderen zu helfen („pro-coworker unethical behavior“, Welsh et al., 2022) oder bessere Arbeitsleistung zu erbringen.</p> <p>Im Rahmen dieses Themas können zwei potenzielle Fragestellungen beantwortet werden (je nach Präferenz der Masterandin/des Masteranden):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Wovon ist abhängig, ob Personen „helles“ oder „dunkles“ informelles Lernen zeigen? Diese grundsätzliche Fragestellung könnte in einem Präsenz-Experiment – auch mit Studierenden mit Nebenjob – überprüft werden. 2) Welche Auswirkungen hat „dunkles“ informelles Lernen und kann die vermutlich negative Wirkung durch ein ausgeprägtes Sicherheitsklima (Christian et al., 2009) in der Organisation abgefedert werden? Diese Fragestellung könnte in einer längsschnittlichen Feldstudie mit Beschäftigten überprüft werden. <p>Möglich ist außerdem die weitere Validierung einer in einem Forschungsprojekt vorläufig entwickelten Skala zur Messung der dunklen Seite des informellen Lernens am Arbeitsplatz.</p>
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>Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C. & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 94(5), 1103-1127. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0016172</p> <p>Decius, J., Knappstein, M., Schaper, N. & Seifert, A. (2021). Investigating the Multidimensionality of Informal Learning: Validation of a Short Measure for White-Collar Workers. <i>Human Resource Development Quarterly</i>. Advance online publication. https://doi.org/10.1002/hrdq.21461</p> <p>Welsh, D. T., Baer, M. D., Kim, J. K., Thiel, C., & Smith, I. H. (2022). Desirable or deceitful? How social exchange dynamics shape responses to pro-coworker unethical behavior. <i>Personnel Psychology</i>, 75(3), 619-644. https://doi.org/10.1111/peps.12483</p>

Thema 3: Das Henne-Ei-Problem von Selbstwirksamkeit und informellem Lernen	
Fragestellung	Führt Selbstwirksamkeit zu informellem Lernen, oder führt informelles Lernen zu Selbstwirksamkeit?
Erläuterungen	<p>In der Literatur existieren viele Überlegungen dazu, wie sich informelles Lernen als die vorherrschende Form des arbeitsbezogenen Lernens <i>fördern</i> lässt – immer wieder wird auch Selbstwirksamkeit (vgl. Rigotti et al., 2008) genannt. Selbstwirksamkeit wird in der Forschung aber auch als <i>Outcome</i> des informellen Lernens diskutiert (vgl. Cerasoli et al. 2018). Es mangelt jedoch an längsschnittlichen Untersuchungen mit starken Forschungsdesigns, die eine Überprüfung der Hennen-Ei-Problematik ermöglichen:</p> <p>Führt Selbstwirksamkeit zu informellem Lernen, oder führt informelles Lernen zu Selbstwirksamkeit? Oder sind schlichtweg beide Richtungen möglich, und Selbstwirksamkeit sowie informelles Lernen schaukeln sich gegenseitig auf?</p> <p>Wenn Letzteres der Fall wäre, könnte mit Work Engagement ein Mediator aktiv sein: Erhöhte Selbstwirksamkeit würde dazu führen, dass ich meine Arbeit erfüllt und engagiert nachgehe, was mich verstärkt in informelle Lernsituationen führt. Informelles Lernen wiederum würde ebenfalls das Work Engagement erhöhen, und die daraus resultierenden Erfolgserlebnisse meine Selbstwirksamkeit stärken. Ein solcher „Aufschaukelungsprozess“ könnte theoretisch mit der Broaden-and-Build-Theorie (Fredrickson, 2001) erklärt werden.</p> <p>Im Rahmen der Masterarbeit sollen diese Annahmen längsschnittliche überprüft werden (auch ein quantitatives Tagebuchdesign bzw. Experience-Sampling-Methode wäre denkbar).</p>
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>Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. <i>Journal of Career Assessment</i>, 16(2), 238-255. https://doi.org/10.1177/1069072707305763</p> <p>Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. <i>American Psychologist</i>, 56(3), 218-226. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.56.3.218</p>

Thema 4: Validierung einer Fragebogenskala zur Messung des selbstregulierten Lernens in Organisationen	
Fragestellung	Wie lässt sich selbstreguliertes Lernen mit einem Fragebogen valide erfassen?
Erläuterungen	<p>Selbstreguliertes Lernen am Arbeitsplatz umfasst das bewusste selbstgesteuerte Lernen mit organisationalen Lernmaterialien (wie Büchern, E-Learning-Wissenselementen, Erklärvideos etc.). Die Besonderheit beim selbstregulierten Lernen ist, dass nicht eine externe Lehrperson für die Gestaltung des Lernprozesses verantwortlich ist, sondern die lernende Person selbst. Die Person muss den eigenen Lernprozess überwachen, reflektieren und bei „Abweichungen von der Ideallinie“ regulieren.</p> <p>Bisherige Fragebogen-Instrumente zur Messung des selbstregulierten Lernens im Selbstbericht lehnten sich nur teilweise an etablierte Modelle an, sodass hier in der Literatur ein gewisser „Wildwuchs“ besteht (z.B. Fontana et al., 2015; Kizilcec et al., 2017). Die meisten dieser Instrumente sind zudem sehr lang. Im Rahmen eines Forschungsprojektes wurde daher eine Skala zur Messung des selbstregulierten Lernens im Selbstbericht entwickelt. Diese Skala soll nun anhand von Selbst- und Fremd eingeschätzten Leistungskriterien (beispielsweise durch Führungskräfte) validiert werden. Auch weitere Validierungskriterien und -konstrukte sind denkbar, sodass ein eigener Schwerpunkt dieser Abschlussarbeit möglich ist. Die Abschlussarbeit wird durch eine hochschulübergreifende Forschungskooperation unterstützt.</p>
Literatur	<p>Fontana, R. P., Milligan, C., Littlejohn, A., & Margaryan, A. (2015). Measuring self-regulated learning in the workplace. <i>International Journal of Training and Development</i>, 19(1), 32-52. https://doi.org/10.1111/ijtd.12046</p> <p>Kizilcec, R. F., Pérez-Sanagustín, M., & Maldonado, J. J. (2017). Self-regulated learning strategies predict learner behavior and goal attainment in Massive Open Online Courses. <i>Computers & Education</i>, 104, 18-33. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2016.10.001</p> <p>Panadero, E. (2017). A review of self-regulated learning: Six models and four directions for research. <i>Frontiers in Psychology</i>, 8(422), 1-28. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00422</p> <p>Zimmerman, B. J., & Moylan, A. R. (2009). Self-regulation: Where metacognition and motivation intersect. In D. J. Hacker, J. Dunlosky & A. C. Graesser (Hrsg.), <i>Handbook of metacognition in education</i> (S. 299-315). Routledge. [beim Betreuer erhältlich]</p>

Thema 5: New Learning – die Zukunft der Weiterbildung? (Fokus auf Lerntools möglich)	
Fragestellung	Wie funktioniert „New Learning“ von Beschäftigten in Organisationen?
Erläuterungen	<p>Längst nicht nur in der Personalentwicklung ist „New Work“ inzwischen zu einem Modebegriff geworden. Das auf Frithjof Bergmann zurückgehende Konzept stellt den Menschen und nicht das Unternehmen in den Fokus der Arbeit (Schermary, 2019). Daran angelehnt ist der Begriff „New Learning“ entstanden. Dabei geht es darum, dass die Beschäftigten zunehmend autonom und selbstorganisiert lernen, um mit der sich ständig wandelnden Arbeitswelt (Stichwort: „VUCA World“) zurechtzukommen.</p> <p>In der Wissenschaft wurde das Konzept bislang jedoch eher kritisch beäugt, da ein theoretisch fundiertes Konzept bislang fehlte. Inzwischen liegt ein erstes Modell vor (Decius et al., 2022). Es geht davon aus, dass das sogenannte psychologische Empowerment (die Befähigung der Beschäftigten zu eigenständigem Handeln am Arbeitsplatz) in Verbindung mit einer sogenannten „Protean Career Orientation“ (der Orientierung, die Entwicklung der eigenen Karriere selbst in die Hand zu nehmen; Hall et al., 2018) ein Lernpotenzial für New Learning schafft. Dieses Lernpotenzial führt anschließend zum Lernverhalten. Dabei spielen verschiedene organisationale Einflussfaktoren (z.B. Lernkultur, Merkmale der Arbeit) eine Rolle.</p> <p>Im Rahmen einer längsschnittlichen Befragung von Beschäftigten sollen ausgewählt Hypothesen aus dem konzeptionellen Modell empirisch überprüft werden (auch eine quantitative Tagebuchstudie/Experience-Sampling-Methode ist hierbei möglich). Alternativ ist eine experimentelle Vignettenstudie oder ein Präsenz-Experiment denkbar.</p> <p>Innerhalb des Bereichs „New Learning“ ist auch ein Fokus auf die Verwendung von Lerntools und Methoden (z. B. Learning Nuggets, Working Out Loud, agiles Sprintlernen, E-Learning-Elemente etc.) möglich. Folgende Fragen wären hierbei denkbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Lerntools des New Learning sind am effizientesten (und wie lässt sich dies messen/feststellen)? • Gibt es statt einzelnen effizienten Tools überlegene Kombinationen aus verschiedenen Tools? • Kommt es mehr auf die Verfügbarkeit oder die Usability der Lerntools an? • Ist weniger manchmal mehr? Oder benötigt man die „volle Bandbreite“ an Lerntools? • Sind digitale oder analoge Lerntools besser oder eine Mischung daraus? • Wie kann psychologisches Empowerment informelles oder selbstreguliertes Lernen fördern?
Literatur	<p>Decius, J., Kortsch, T., Paulsen, H. & Schmitz, A. (2022). Learning What you Really, Really Want: Towards a Conceptual Framework of New Learning in the Digital Work Environment. In <i>Proceedings of the 55th Hawaii International Conference on System Sciences</i> (pp. 5231 – 5240). http://hdl.handle.net/10125/79975</p> <p>Schermary, C. C. (2019). New Work und Coaching–psychologisches Empowerment als Chance für Coaches. <i>Organisationsberatung, Supervision, Coaching</i>, 26(2), 173-192. https://link.springer.com/article/10.1007/s11613-019-00599-7</p> <p>Hall, D. T., Yip, J. & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 5, 129-156. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631</p>

Thema 6: Die Rolle von Humor der Führungskraft für das Lernen am Arbeitsplatz	
Fragestellung	Inwiefern beeinflusst der Humor der Führungskraft den Zusammenhang von Lernkultur und informellem Lernen am Arbeitsplatz?
Erläuterungen	<p>Während in vielen Berufsgruppen zunehmend weniger Zeit für formale Schulungen und Fortbildungen bleibt, kommt dem informellen Lernen am Arbeitsplatz eine umso höhere Bedeutung zu. Informelles Lernen findet losgelöst von formalen Trainings und Schulungen statt und wird oftmals durch Probleme und Herausforderungen im Arbeitsprozess ausgelöst. Es umfasst u.a. das eigene Ausprobieren, das Einholen von Feedback und die Reflexion der eigenen Arbeit (Decius et al., 2021).</p> <p>In der Forschung ist bekannt, dass sich eine förderliche Lernkultur positiv auf das informelle Lernen auswirkt. Relativ wenig ist hingegen darüber bekannt, inwiefern die Führungskraft durch geringer oder stärker ausgeprägtes humorvolles Verhalten Einfluss auf diesen Zusammenhang nehmen kann. Anzunehmen ist, dass Humor der Führungskraft einen positiven Effekt hat (Scheel & Gockel, 2017; Tews et al., 2017). Erste Ergebnisse einer vorherigen Studie deuten allerdings überraschenderweise darauf hin, dass im Falle einer gering ausgeprägten Lernkultur ein humorvolles Führungsverhalten sogar kontraproduktiv sein kann. An dieser Stelle ist weiterer Forschungsbedarf nötig: Beispielsweise sollten verschiedene Humorarten unterschieden werden (Martin et al., 2003), da beispielsweise ein sarkastischer Humor ganz andere Auswirkungen erwarten lässt als ein freundlicher oder selbstironischer Humor.</p> <p>Die Fragestellung, inwieweit Humor der Führungskraft sich auf Variablen des arbeitsbezogenen Lernens auswirkt, soll entweder in einer längsschnittlichen Beschäftigtenbefragung oder einer experimentellen Vignettenstudie untersucht werden.</p>
Literatur	<p>Decius, J., Knappstein, M., Schaper, N. & Seifert, A. (2021). Investigating the Multidimensionality of Informal Learning: Validation of a Short Measure for White-Collar Workers. <i>Human Resource Development Quarterly</i>. Advance online publication. https://doi.org/10.1002/hrdq.21461</p> <p>Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. <i>Journal of Research in Personality</i>, 37(1), 48-75. https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00534-2</p> <p>Scheel, T. & Gockel, C. (2017). <i>Humor at work in teams, leadership, negotiations, learning and health</i>. Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-65691-5</p> <p>Tews, M. J., Michel, J. W., & Noe, R. A. (2017). Does fun promote learning? The relationship between fun in the workplace and informal learning. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 98, 46-55. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.006</p>

Thema 7: „Wie gut war ich?“ – Ein detaillierterer Blick auf arbeitsbezogenes Feedback	
Fragestellung	Unter welchen Bedingungen ist die Qualität von arbeitsbezogenem Feedback am höchsten?
Erläuterungen	<p>Eine wichtige Facette des informellen Lernens am Arbeitsplatz ist Feedback (vgl. Oktagon-Modell des informellen Lernens; Decius et al., 2019). Verschiedene Arten von Feedback werden in der Literatur unterschieden, wie das aktive Einholen von Rückmeldungen (Feedback seeking) und das passive Beobachten (Monitoring). Viele Fragen rund um die Feedbackforschung sind jedoch noch offen. Das Review von Ashford et al. (2016) zeigt aktuelle Forschungslücken auf.</p> <p>Eine dort genannte Frage fokussiert beispielsweise die Feedbackgeber:innen: „Geben Personen ein qualitativ besseres Feedback, wenn sie selbst von sich aus Feedback anbieten, im Vergleich dazu, wenn sie von anderen um Feedback gefragt werden? Oder ist es genau umgekehrt?“ Diese Frage könnte mit einer experimentellen Online-Vignettenstudie beantwortet werden.</p> <p>Prinzipiell sind in Absprache mit dem Betreuer auch die anderen bei Ashford et al. (2016) genannten offenen Forschungsfragen mögliche Schwerpunkte für die Abschlussarbeit. Die jeweilige Methode richtet sich nach der Fragestellung) neben Online-Vignetten sind auch Präsenz-Experimente, Längsschnittstudien im Feld und quantitative Tagebuchstudien/Experience-Sampling-Methoden denkbar.</p>
Literatur	<p>Anseel, F., Beatty, A. S., Shen, W., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2015). How are we doing after 30 years? A meta-analytic review of the antecedents and outcomes of feedback-seeking behavior. <i>Journal of Management</i>, 41(1), 318-348. https://doi.org/10.1177/0149206313484521</p> <p>Ashford, S. J., De Stobbeleir, K., & Nujella, M. (2016). To seek or not to seek: Is that the only question? Recent developments in feedback-seeking literature. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 3, 213-239. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062314</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>

Thema 8: Joyfully Exhausted: Ist Erschöpfung immer schlecht?	
Fragestellung	Welche Wechselwirkungen gibt es zwischen „Joyful Exhaustion“ und anderen lern-, leistungs- und gesundheitsbezogenen Variablen?
Erläuterungen	<p>Hat Erschöpfung, die durch Arbeit verursacht wird, neben den bereits bekannten negativen auch positive Auswirkungen? Wenn ja, welche Wirkmechanismen vermitteln derartige Effekte? Diese Fragestellungen stehen im Rahmen einer Forschungskoopeation, die durch die Abschlussarbeit unterstützt werden soll. Im Mittelpunkt steht das Konzept „Joyful Exhaustion“. Dies kann definiert werden als die Bewertung, dass die arbeitsbezogenen Anstrengungen, die zu einer Erschöpfung der eigenen Ressourcen geführt haben, als sinnvoll investiert betrachtet werden.</p> <p>In Absprache mit dem Forschungsteam wird eine konkrete Forschungsfrage entwickelt. Denkbar ist, beispielsweise eine Tagebuchstudie oder Wochenbuchstudie durchzuführen, um die Dynamik im Zeitverlauf und die Wechselwirkungen mit anderen Emotionen oder Verhaltensweisen zu untersuchen. Die Abschlussarbeit wird durch eine hochschulübergreifende Forschungskoopeation unterstützt.</p>
Literatur	<p>Guthier, C., Dormann, C., & Voelke, M. C. (2020). Reciprocal effects between job stressors and burnout: A continuous time meta-analysis of longitudinal studies. <i>Psychological Bulletin</i>, 146(12), 1146–1173. https://doi.org/10.1037/bul0000304</p> <p>Hobfoll, S. E., Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 5(1), 103–128. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640</p>

Thema 9: Schweigen und sich dumm stellen? Knowledge Hiding am Arbeitsplatz	
Mögliche Fragestellungen	<p>Welche Konsequenzen hat Knowledge Hiding für informelles Lernen am Arbeitsplatz?</p> <p>ODER</p> <p>Betreiben Personen, die <u>weniger</u> Wissen haben, <u>mehr</u> Knowledge Hiding, um ihre Ressourcen zu schützen?</p> <p>ODER</p> <p>Betreiben Personen mehr oder weniger Knowledge Hiding, wenn sie mit Untergebenen, Peers auf der gleichen Ebene, oder höher gestellten Person zu tun haben?</p>
Erläuterungen	<p>Knowledge Hiding am Arbeitsplatz ist ein Phänomen, bei dem Personen bewusst Wissen zurückhalten, dass eine andere Person anfragt (Connelly et al., 2012). Unterschieden werden die Formen „Playing Dumb“ (jemand tut so, als hätte er/sie keine Antwort auf die Frage), „Evasive Hiding“ (ausweichendes Verhalten, z. B. wissen nur teilweise weitergeben und auf späteren Zeitpunkt vertrösten), und „Rationalised Hiding“ (das rationalisierte Verstecken von Informationen, die nicht weitergegeben werden dürfen).</p> <p>Die Forschung zu Knowledge Hiding steckt noch in den Kinderschuhen. Daher ist auch noch nichts darüber bekannt, inwiefern Knowledge Hiding informelles Lernen am Arbeitsplatz beeinflusst. Informelles Lernen zeichnet sich dadurch aus, dass es prinzipiell losgelöst von formalen Trainings und Schulungen stattfindet und oftmals durch Probleme und Herausforderungen im Arbeitsprozess ausgelöst wird. Es umfasst u.a. das eigene Ausprobieren, das Einholen von Feedback und die Reflexion der eigenen Arbeit (Decius et al., 2023). Es könnte sein, dass Knowledge Hiding das informelle Lernen von anderen behindert, oder wegen eingeschränkter sozialer Austauschprozesse auch das eigene informelle Lernen.</p> <p>Gemäß dem „Loss Principle“ der Conservation-of-Resources-Theorie (Hobfoll et al., 2018) neigen Personen mit wenigen Ressourcen eher dazu, ihre Ressourcen zu verteidigen und defensive Strategien anzuwenden, um Ressourcenverluste zu vermeiden. Dies könnte auch dazu führen, dass Personen mit weniger Wissen ironischerweise mehr Knowledge Hiding betreiben.</p> <p>Eine weitere mögliche Fragestellung bezieht sich auf die hierarchische Ebene. Eine Studie von Zhang et al. (2021) zeigte, dass Wissenstransfer auch von der „Lernrichtung“ abhängt; dort werden „downward learning“ (Lernen in Interaktionen unterhalb des eigenen Hierarchielevels), „lateral learning“ (gleiches Level), und „upward learning“ (höheres Level) unterschieden. Diese unterschiedlichen Hierarchieebenen könnten auch Knowledge Hiding beeinflussen.</p> <p>Je nach Fragestellung kann für die Untersuchung eine längsschnittliche Befragung, z. B. eine quantitative Tagebuchstudie (Experience-Sampling-Methode; siehe Venz & Mohr, 2022, für ein Beispiel in diesem Bereich) oder eine experimentelle Online-Vignettenstudie eingesetzt werden.</p>
Literatur	<p>Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 33(1), 64-88. https://doi.org/10.1002/job.737</p> <p>Decius, J., Knappstein, M., Schaper, N. & Seifert, A. (2023). Investigating the Multidimensionality of Informal Learning: Validation of a Short Measure for White-Collar Workers. <i>Human Resource Development Quarterly</i>, 34(1), 45-74. https://doi.org/10.1002/hrdq.21461</p> <p>Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 5, 103-128. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640</p> <p>Venz, L., & Mohr, M. (2022). The social dynamics of knowledge hiding: a diary study on the roles of incivility, entitlement, and self-control. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>. Advance online publication. https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2089562</p> <p>Zhang, T., Wang, D. J., & Galinsky, A. D. (2023). Learning down to Train up: Mentors Are More Effective When They Value Insights from Below. <i>Academy of Management Journal</i>, 66(2), 604-637. https://doi.org/10.5465/ami.2021.0430</p>

Thema 10: Informelles Lernen am Arbeitsplatz – eine Spielwiese	
Fragestellung	Die Fragestellung ergibt sich aus den Vorschlägen im Literaturreview von Tannenbaum und Wolfson (2022) und kann frei gewählt werden.
Erläuterungen	<p>Informelles Lernen zeichnet sich dadurch aus, dass es prinzipiell losgelöst von formalen Trainings und Schulungen stattfindet und oftmals durch Probleme und Herausforderungen im Arbeitsprozess ausgelöst wird. Es umfasst u.a. das eigene Ausprobieren, das Einholen von Feedback und die Reflexion der eigenen Arbeit (Decius et al., 2021).</p> <p>Ein aktuelles Literaturreview von Tannenbaum und Wolfson (2022) hat diverse Forschungslücken aufgezeigt, welche die informelle Lernforschung zukünftig angehen sollte. Dazu zählen unter anderem (siehe vollständige Liste in Tabelle 3 im Literaturreview):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeigt sich informelles Lernen in Organisationen unterschiedlicher Größe, Art, Struktur oder Branche unterschiedlich? • Wann ist es am besten, sich auf bestimmte Formen des informellen Lernens einzulassen (z. B. Beobachtung versus Experimentieren versus Reflexion)? • Zeigen Personen, die informelles Lernen betreiben, im Laufe der Zeit unterschiedliche Leistungsverläufe? • Sind Organisationen/Einheiten mit besserem informellem Lernen leistungsfähiger als andere? • Können Führungskräfte so geschult werden, dass sie informelles Lernen unterstützen und gleichzeitig sicherstellen, dass es mitarbeitendengesteuert bleibt? <p>Das Thema kann von der Masterandin/dem Masteranden auf Basis des Literaturreviews frei gewählt werden. Sofern kein Zugriff besteht, kann das Literaturreview (auch im Vorfeld der Bewerbung um das Thema) beim Betreuer angefragt werden.</p>
Literatur	<p>Decius, J., Knappstein, M., Schaper, N. & Seifert, A. (2021). Investigating the Multidimensionality of Informal Learning: Validation of a Short Measure for White-Collar Workers. <i>Human Resource Development Quarterly</i>. Advance online publication. https://doi.org/10.1002/hrdq.21461</p> <p>Tannenbaum, S. I., & Wolfson, M. A. (2021). Informal (Field-Based) Learning. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 9, 391-414. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-083050</p>

Thema 11: Kompetenzen im Wirtschaftswelt Profifußball	
Fragestellung	Die Fragestellung kann frei gewählt werden, solange das Kompetenzinventar Profifußball als Teil des Fragebogens zum Einsatz kommt.
Erläuterungen	Auch im Wirtschaftswelt Profifußball spielt psychologisch fundierte Personalentwicklung eine immer stärkere Rolle. Insbesondere talentierte Spieler sollen ganzheitliche Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen, Selbstkompetenzen und soziale Kompetenzen erwerben, um bestmögliche Leistung abrufen zu können. Um die Kompetenzen von Fußballspielern zu erfassen, wurde ein Fragebogeninstrument entwickelt: Das KIPF (Kompetenzinventar Profifußball; Decius, 2021). Im Rahmen der Abschlussarbeit soll das KIPF, das bislang nur in deutscher Sprache vorliegt, auf Englisch übersetzt (mittels Backtranslation-Verfahren; Brislin, 1986; siehe auch Maneesriwongul & Dixon, 2004) und validiert werden. Dazu ist es notwendig, eine Stichprobe mit Fußballspielern zu akquirieren (im Jugend- oder Herrenbereich, ca. ab Oberliganiveau), die ausreichend gut Englisch verstehen. Der Einsatz des KIPF kann mit einer selbst gewählten Forschungsfrage verknüpft werden, beispielsweise zum Zusammenhang von Motivation, Persönlichkeit oder anderen personalen Charakteristiken mit verschiedenen Kompetenzen. Ideen zur Forschungsfrage können mit dem Betreuer besprochen werden.
Literatur	<p>Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In W. J. Lonner & J. W. Berry (Hrsg.), <i>Field methods in cross-cultural research</i> (S. 137–164). Sage Publications. [beim Betreuer erhältlich]</p> <p>Decius, J. (2021). Kompetenzdiagnose im Wirtschaftsbereich Fußballsport: Das Kompetenzinventar Profifußball (KIPF). <i>Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)</i>, 52(2), 341-360. https://doi.org/10.1007/s11612-021-00571-z</p> <p>Maneesriwongul, W., & Dixon, J. K. (2004). Instrument translation process: A methods review. <i>Journal of Advanced Nursing</i>, 48(2), 175-186. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03185.x</p>

Thema 12: Wer über das „Wann“ entscheidet – die Rolle der Lernzeit beim selbstregulierten Lernen	
Fragestellung	Ist ein festes Zeitbudget oder ein flexibel ein geteiltes Zeitbudget besser für das selbstregulierte Lernen am Arbeitsplatz?
Erläuterungen	<p>Selbstreguliertes Lernen am Arbeitsplatz umfasst das bewusste selbstgesteuerte Lernen mit organisationalen Lernmaterialien (wie Büchern, E-Learning-Wissenselementen, Erklärvideos etc.). Die Besonderheit beim selbstregulierten Lernen ist, dass nicht eine externe Lehrperson für die Gestaltung des Lernprozesses verantwortlich ist, sondern die lernende Person selbst. Die Person muss den eigenen Lernprozess überwachen, reflektieren und bei „Abweichungen von der Ideallinie“ regulieren (Panadero, 2017; Sitzmann & Ely, 2011).</p> <p>Vertreter:innen aus Unternehmen fragen immer wieder, wie sie das selbstregulierte Lernen ihrer Beschäftigten fördern können. In ihrer Wahrnehmung spielt vor allem das Thema „Lernzeit“ eine große Rolle: „Ist es besser, den Beschäftigten festes Zeitbudget bis zum Lernen zu geben, zum Beispiel jeden Freitagnachmittag? Oder bringt es deutliche Vorteile, wenn die Beschäftigten die Zeit flexibel nach Bedarf einteilen können? Werden die Beschäftigten dann nicht im Arbeitsalltag ständig beim Lernen unterbrochen und es kommt kein Wissenszuwachs dabei herum? Wie sollen wir das kontrollieren, wird unser Vertrauen dann nicht teilweise ausgenutzt, und am Ende wird weniger gelernt als erhofft?“ Diese aus der Unternehmenspraxis stammenden Fragen sollen in der Abschlussarbeit untersucht werden. Dazu bietet sich beispielsweise die Experience-Sampling-Methode (quantitative Tagebuchstudie) an.</p>
Literatur	<p>Panadero, E. (2017). A review of self-regulated learning: Six models and four directions for research. <i>Frontiers in Psychology</i>, 8(422), 1-28. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00422</p> <p>Sitzmann, T., & Ely, K. (2011). A meta-analysis of self-regulated learning in work-related training and educational attainment: What we know and where we need to go. <i>Psychological Bulletin</i>, 137(3), 421–442. https://doi.org/10.1037/a0022777</p>

Thema 13: Die perfekte informell-lernförderliche Organisation – ein neues Utopia?	
Fragestellung	Wie sähe – basierend auf aktueller wissenschaftlicher Literatur – eine perfekte informell-Lernförderliche Organisation aus?
Erläuterungen	<p>Hierbei handelt es sich um das einzige nicht-empirische Thema: Statt eigener Untersuchungen, Befragungen oder Experimente soll eine umfassende Literaturarbeit entstehen, die den Forschungsstand zu förderlichen Bedingungen des informellen Lernens systematisch wiedergibt. Darüber hinaus sollen konkrete Handlungsempfehlungen für Unternehmen abgeleitet werden, im Sinne eines „Weißbuchs“, d. h. was getan werden muss, um das informelle Lernen perfekt zu fördern.</p> <p>Dieses Thema ist einerseits sehr konzeptionell ausgerichtet. Andererseits soll die Abschlussarbeit für Personen in der Praxis verständlich geschrieben sein. So können auch beispielhafte Umsetzungspläne von Maßnahmen zur Förderung des informellen Lernens sowie Wenn-Dann-Regeln für verschiedene Charakteristika der Organisation erstellt werden.</p> <p>Die Abschlussarbeit kann – wie bei Schermuly New-Work-Utopia „Stärkande“ (siehe z. B. https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/willkommen-in-der-vuka-welt-4327120.html) – auf Metaphern und „Axiomen“ aufgebaut werden.</p>
Literatur	<p>Decius, J., Kortsch, T., Paulsen, H. & Schmitz, A. (2022). Learning What you Really, Really Want: Towards a Conceptual Framework of New Learning in the Digital Work Environment. In <i>Proceedings of the 55th Hawaii International Conference on System Sciences</i> (pp. 5231 – 5240). http://hdl.handle.net/10125/79975</p> <p>Kyndt, E., & Baert, H. (2013). Antecedents of Employees' Involvement in Work-Related Learning: A Systematic Review. <i>Review of Educational Research</i>, 83(2), 273-313. https://doi.org/10.3102/0034654313478021</p> <p>Tannenbaum, S. I., & Wolfson, M. A. (2021). Informal (Field-Based) Learning. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 9, 391-414. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-083050</p>

Thema 14: Gelegenheit macht Lernen – wie sieht eine passende Lerngelegenheit aus?	
Fragestellung	Welche Art von Lerngelegenheiten werden von welchen persönlichen Eigenschaften beeinflusst und sagen welche Lern- und Leistungskriterien über die Zeit voraus?
Erläuterungen	<p>Komplexität am Arbeitsplatz wird in der Stressforschung oftmals als ein Challenge-Stressor kategorisiert, welcher eine Lerngelegenheit darstellt und mit Motivation sowie persönlicher Weiterentwicklung einhergehen sollte. Ein neues Konzept von Lerngelegenheiten geht differenzierter vor: Es wird angenommen, dass in Abhängigkeit situativer Rahmenbedingungen sowie individueller Voraussetzungen zwischen herausfordernd-prospektiven, herausfordernd-defizitären und überfordernd-defizitären Lerngelegenheiten unterschieden werden kann. Aufgrund ihrer überfordernden Natur wird postuliert, dass letztere Lerngelegenheiten als Hindrance-Stressor agieren und somit die Motivation von Personen einschränken können.</p> <p>Dazu wurde bereits eine Skala entwickelt, um die drei Typen von Lerngelegenheiten im Fragebogen messbar zu machen. Nun soll mithilfe einer Tagebuchstudie untersucht werden, inwieweit Lerngelegenheiten und deren Wahrnehmung dynamisch fluktuieren, mit verschiedenen Motiven oder kognitiven Bewertungsmustern einhergehen, oder Wechselwirkungen mit Engagement und Leistung zeigen. Die Abschlussarbeit wird durch eine hochschulübergreifende Forschungskoooperation unterstützt.</p>
Literatur	<p>Kraimer, M. L., Shaffer, M. A., Bolino, M. C., Charlier, S. D., & Wurtz, O. (2022). A transactional stress theory of global work demands: A challenge, hindrance, or both? <i>Journal of Applied Psychology</i>, 107(12), 2197–2219. https://doi.org/10.1037/apl0001009</p> <p>Kyndt, E., & Baert, H. (2013). Antecedents of Employees' Involvement in Work-Related Learning: A Systematic Review. <i>Review of Educational Research</i>, 83(2), 273-313. https://doi.org/10.3102/0034654313478021</p>

Thema 15: ChatGPT – „Verdummung“ der Mitarbeitenden oder lernförderliches Werkzeug?	
Fragestellung	Welche Auswirkungen hat die Verwendung von ChatGPT auf das arbeitsbezogene Lernen?
Erläuterungen	<p>Der auf Künstliche Intelligenz (KI) basierende Textgenerator ChatGPT ist in aller Munde und längst nicht nur mehr Expert:innen bekannt. In der medialen Welt werden Schreckensszenarien skizziert und teilweise von einer „Verdummung“ der Gesellschaft allgemein und von Mitarbeitenden in Organisationen im Speziellen gesprochen. Ein negativer Einfluss auf arbeitsbezogenes Lernen könnte bestehen, wenn Noviz:innen nicht mehr lernen, wie sie Aufgaben selbst ausführen, weil sie sich auf die KI verlassen. Ein positiver Einfluss auf arbeitsbezogenes Lernen könnte bestehen, wenn Mitarbeitende mehr Zeit und Freiräume für neue, lernförderliche Aufgaben haben – oder die KI überwachen und dadurch am Modell etwas von ihr lernen.</p> <p>Im Rahmen eines computerbasierten Experiments mit einer Studierendenstichprobe (randomisiertes Kontrollgruppendesign mit Vorher-Nachher-Messung) soll der Effekt der Nutzung von ChatGPT auf die Ergebnisse typischer arbeitsbezogener Lernaufgaben untersucht werden. Neben der gemessenen Lernleistung sollen auch personenbezogene Variablen wie Vorerfahrung mit KI, Technologieaffinität und Selbstwirksamkeit mit einem begleitenden Fragebogen erfasst werden. Außerdem könnte der Grad der Unterstützung durch die KI ein bedeutender Faktor sein (von gradueller Unterstützung bis hin zu kompletter Aufgabenübernahme). Die Abschlussarbeit findet im Rahmen einer hochschulübergreifenden Forschungsk Kooperation statt und wird eng betreut.</p>
Literatur	<p>Faraj, S., Pachidi, S., & Sayegh, K. (2018). Working and organizing in the age of the learning algorithm. <i>Information and Organization</i>, 28(1), 62-70. https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2018.02.005</p> <p>Pavlik, J. V. (2023). Collaborating With ChatGPT: Considering the Implications of Generative Artificial Intelligence for Journalism and Media Education. <i>Journalism & Mass Communication Educator</i>, 10776958221149577. https://doi.org/10.1177/10776958221149577</p> <p>Zhai, X. (2022). <i>ChatGPT user experience: Implications for education</i> [Preprint]. https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4312418</p>

Thema 16: Glücklich in der Familie, kompetent im Job?	
Fragestellung	Wie wirkt sich Family-Work-Enrichment auf Lernen am Arbeitsplatz aus?
Erläuterungen	<p>Das Konzept des Family-Work-Enrichment besagt, dass Erlebnisse und erworbene Kenntnisse sowie Verhaltensweisen aus dem Privatleben positive Effekte auf die Arbeit haben können. Umgekehrt existiert auch Work-Family-Enrichment, sowie Conflict statt Enrichment in beiden Richtungen. In der Abschlussarbeit soll untersucht werden, inwieweit insbesondere Bereicherung aus dem Familienbereich Cross-Over-Effekte auf arbeitsbezogenes Lernen (zum Beispiel Informelles oder selbstreguliertes Lernen am Arbeitsplatz) aufweist. Außerdem sollen Interaktionen mit förderlichen Rahmenbedingungen untersucht werden (zum Beispiel bestimmte familiäre oder berufliche Voraussetzungen).</p> <p>Angedacht ist die Untersuchung mit einer experimentellen Vignettenstudie, bei der mittels eines Textes oder kurzen Videos eine Familiensituation dargestellt wird. Die Studienteilnehmenden sollen sich in dieses fiktive Szenario hineinversetzen und aus der Perspektive der dort beschriebenen Person Fragen zu ihrer Lernabsicht beantworten. Auch ergänzende abhängige Variablen sind denkbar. Die Abschlussarbeit wird durch eine hochschulübergreifende Forschungskooperation unterstützt.</p>
Literatur	<p>Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: An action regulation model. <i>Academy of Management Review</i>, 44(1), 150-171. https://doi.org/10.5465/amr.2016.0409</p> <p>Rastogi, M., & Karatepe, O. M. (2022). Informal learning, work engagement and their effects on work-family enrichment. <i>International Journal of Productivity and Performance Management</i>, 71(7), 2820-2840. https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0087</p> <p>Tews, M. J., Noe, R. A., Scheurer, A. J., & Michel, J. W. (2016). The relationships of work-family conflict and core self-evaluations with informal learning in a managerial context. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 89(1), 92-110. https://doi.org/10.1111/joop.12109</p>

Thema 17: Karriereentwicklung und Lernen von Gig Workern	
Fragestellung	Wie entwickeln sich Gig Worker beruflich weiter, denen keine formalen Trainings angeboten werden?
Erläuterungen	<p>Bei Gig Work handelt es sich um nicht-standardisierte Arbeitsverhältnisse, denen in der Regel eine langfristige Beziehung zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite fehlt. Sie weisen oft hohe Autonomie und Flexibilität, aber auch Unsicherheit auf. Im Gegensatz zu Leiharbeiter:innen oder Freiberufler:innen sind Gig Worker üblicherweise über online-Plattformen angestellt (zum Beispiel Uber, Upwork etc.).</p> <p>In dieser Abschlussarbeit können verschiedene Forschungsfragen in Bezug auf Gig Work untersucht werden, wie zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie verstehen Gig Worker beruflichen Karriereerfolg und welche Prädiktoren, Mechanismen und Rahmenbedingungen sind dafür relevant? • Wie entwickeln sich unterstützende Ressourcen (zum Beispiel soziale Unterstützung) und die Wahrnehmung des Arbeitsplatzes (wie die Aufgabenkomplexität) über die Zeit? • Wie treffen Gig Worker Karriereentscheidungen und welche Rolle spielt dabei informelles und selbstreguliertes Lernen bei der Arbeit? <p>Die Abschlussarbeit wird durch eine hochschulübergreifende Forschungskoooperation unterstützt. Eine wesentliche Herausforderung der Arbeit besteht darin, den Zugang zu Gig Workern für Online-Fragebogen-Befragungen zu organisieren und diese zur Teilnahme zu motivieren.</p>
Literatur	<p>Cropanzano, R., Keplinger, K., Lambert, B. K., Caza, B., & Ashford, S. J. (2023). The organizational psychology of gig work: An integrative conceptual review. <i>Journal of Applied Psychology, 108</i>(3), 492–519. https://doi.org/10.1037/apl0001029</p> <p>Watson, G. P., Kistler, L. D., Graham, B. A., & Sinclair, R. R. (2021). Looking at the gig picture: Defining gig work and explaining profile differences in gig workers' job demands and resources. <i>Group & Organization Management, 46</i>(2), 327-361. https://doi.org/10.1177/1059601121996548</p>

Thema 18: Die negative Seite von Job Crafting	
Fragestellung	Kann Job Crafting dazu führen, dass ich mich zum Wohle der Organisation unethisch verhalte?
Erläuterungen	<p>Job Crafting ist ein Konzept in der Arbeitspsychologie, das sich auf die aktive Umgestaltung von Arbeitsaufgaben und -verantwortlichkeiten durch Mitarbeitende in ihrem jeweiligen Beruf bezieht. Ziel des Job Craftings ist es, die Arbeitszufriedenheit, das Engagement und die Leistung der Mitarbeitenden zu steigern, indem sie ihren Arbeitsplatz an ihre individuellen Bedürfnisse und Stärken anpassen.</p> <p>Obwohl Job Crafting viele positive Auswirkungen auf Mitarbeitende und Organisationen haben kann, sind auch potenzielle negative Seiten zu beachten: Eine davon geht in Richtung prosozialen unethischen Verhaltens. Wenn ich durch die Organisation die Möglichkeit bekomme, mich durch Job Crafting zu entfalten, möchte ich der Organisation danach etwas zurückgeben. Das kann jedoch auch unethisch sein, wenn im Kontakt mit Kund:innen ein „Dehnen der Wahrheit“ über die tatsächliche Zuverlässigkeit der Produkte passiert.</p> <p>Eine andere geht in Richtung des kolleg:innenförderlichen unethischen Verhaltens, z.B. wenn ich einem Kooperationspartner gegenüber einen direkten Kollegen von mir besser darstelle, als er in Wirklichkeit ist, um diesen Kollegen zu schützen, mir aber gleichzeitig seine Schwächen sehr deutlich bewusst sind.</p> <p>Diese bislang wenig beachteten potentiell „dunklen Seiten“ von Job Crafting soll in einem praxisorientierten Forschungsprojekt genauer untersucht werden. Dazu sollen Mitarbeitende einen Online-Fragebogen ausfüllen und anschließend einen weiteren Fragebogenlink an eine Kollegin oder einen Kollegen weiterleiten, die – ganz kurz und knapp in max. 2 Minuten – ebenfalls Stellung beziehen. Die Abschlussarbeit wird durch eine hochschulübergreifende Forschungskoooperation unterstützt.</p>
Literatur	<p>Decius, J., Schaper, N., Klug, K., & Seifert, A. (2023). Active learning, active shaping, or both? A cross-lagged panel analysis of reciprocal effects between work design and informal workplace learning, and the mediating role of job crafting. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 103893. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103893</p> <p>Mo, S., Lupoli, M. J., Newman, A., & Umphress, E. E. (2023). Good intentions, bad behavior: A review and synthesis of the literature on unethical prosocial behavior (UPB) at work. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 44(2), 335-354. https://doi.org/10.1002/job.2617</p> <p>Welsh, D. T., Baer, M. D., Kim, J. K., Thiel, C., & Smith, I. H. (2022). Desirable or deceitful? How social exchange dynamics shape responses to pro-coworker unethical behavior. <i>Personnel Psychology</i>, 75(3), 619-644. https://doi.org/10.1111/peps.12483</p>

Thema 19: Job Wallowing – Wenn Beschäftigte auf ihre Arbeitserfolge zurückblicken	
Fragestellung	Welche förderlichen Faktoren und welche Auswirkungen hängen mit dem Rückblick auf eigene Arbeitserfolge („Job Wallowing“) zusammen?
Erläuterungen	<p>Beschäftigte bei der Arbeit haben manchmal den Drang, ihre positiven Arbeitsergebnisse der Vergangenheit noch einmal anzuschauen, zu berühren, zu lesen, oder sich auf andere Art und Weise vor Augen zu führen oder in Gedanken zurufen. Manchmal ist dies notwendig, um direkt Dinge daraus zu kopieren, darauf zu rekurrieren, oder sie auf andere Art für eine neue Arbeitsaufgabe nutzbar zu machen (zum Beispiel durch Reflexion). Wenn dies jedoch nicht der Fall ist, ist es prinzipiell unnötig, sich erneut mit den Ergebnissen einer anderen Aufgabe zu beschäftigen und dabei Emotionen oder ein Gefühl des Stolzes zu empfinden. Dieses Schwelgen, sich einfach Erfreuen oder „Suhlen“ in der eigenen erfolgreichen Arbeit könnte allerdings positive Auswirkungen auf die Person oder die Arbeit haben.</p> <p>Bisher ist kaum etwas dazu bekannt, welche Faktoren dieses Job-Wallowing-Verhalten fördern bzw. auslösen, in welchen Situationen es auftritt und welche Auswirkungen daraus resultieren. Anhand einer bereits entwickelten Skala zur Messung von Job Wallowing sollen in einer Befragung mit mindestens zwei Messzeitpunkten (beispielsweise im Abstand von zwei Wochen oder vier Wochen) die Antezedenzen und Konsequenzen von Job Wallowing näher untersucht werden. Einen theoretischen Rahmen bietet die Affective Events Theory. Die Abschlussarbeit wird auf Wunsch eng betreut.</p>
Literatur	<p>Decius, J. (2024). <i>Job Wallowing: When Employees Enjoy Looking Back on Past Work Success</i>. Universität Bremen. Unveröffentlichtes Manuskript (auf Anfrage erhältlich).</p> <p>Weiss, H. M.; & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, cause and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), <i>Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews</i> (Vol. 18, pp. 1–74). Elsevier Science/JAI Press. Verfügbar unter https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Affect/AffectiveEventsTheory_WeissCropanzano.pdf</p>

Thema 20: „Denk doch mal an die Umwelt!“ – Grünes Feedback am Arbeitsplatz	
Fragestellung	Wie beeinflusst grünes Feedback die Emotionen des Feedbackempfangenden und folglich seine/ihre Intention, sich nachhaltig zu verhalten?
Erläuterungen	<p>In Zeiten zunehmenden Umweltbewusstseins rückt das Interesse von Unternehmen an der Förderung umweltfreundlichen Verhaltens ihrer Mitarbeitenden (Employee Green Behavior, EGB) immer stärker in den Fokus (Zacher et al., 2023). Eine Möglichkeit, Employee Green Behavior zu beeinflussen, besteht darin, den Mitarbeitenden Feedback zu ihren aktuellen Verhaltensweisen zu geben und umweltfreundlichere Alternativen aufzuzeigen. In einer Vignettenstudie soll untersucht werden, wie Mitarbeitende emotional auf dieses grüne Feedback reagieren und welchen Einfluss das wiederum auf ihre Selbstwirksamkeit und die Absicht, sich ökologisch nachhaltig, zu verhalten, hat. Auf Basis der Stress-as-Offense-to-Self Theory (Semmer et al., 2019) wird zwischen konstruktivem, „subtle offending“ und destruktivem Feedback unterschieden. Zusätzlich soll untersucht werden, inwiefern die Richtung des Feedbacks (von hierarchisch höher gestellten, gleichgestellten oder untergestellten Personen) die Intensität der Reaktion beeinflusst (siehe Kim & Kim, 2020).</p> <p>Bei weiteren Fragen zu dieser Abschlussarbeit steht Annelie Lorber für Auskünfte bereit: annelie.lorber@uni-bremen.de.</p>
Literatur	<p>Kim, Y. J., & Kim, J. (2020). Does Negative Feedback Benefit (or Harm) Recipient Creativity? The Role of the Direction of Feedback Flow. <i>Academy of Management Journal</i>, 63(2), 584–612. https://doi.org/10.5465/amj.2016.1196</p> <p>Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W., & Meier, L. L. (2019). Stress as Offense to Self: A Promising Approach Comes of Age. <i>Occupational Health Science</i>, 3(3), 205–238. https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5</p> <p>Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 10(1), 465–494. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421</p>

Thema 21: Unterschiede in der psychologischen Distanz bei Trainings	
Fragestellung	Unterschiedliche Flughöhen – Warum wissenschaftliche Erkenntnisse bei dem Thema Trainings-Transfer nicht genutzt werden
Erläuterungen	<p>Die Construal Level Theory (CLT; Trope & Liberman, 2012) erklärt, dass Menschen Ereignisse je nach zeitlicher oder psychologischer Entfernung unterschiedlich wahrnehmen (bzw. genauer gesagt, mental repräsentieren). Fernere Ereignisse werden abstrakt, nähere Ereignisse konkreter repräsentiert. Dies beeinflusst Selbstkontrolle und Entscheidungen. Empirische Untersuchungen finden sich in verschiedenen Kontexten; einen Überblick für die organisationspsychologische Forschung findet sich bei Wiesenfeld et al. (2017).</p> <p>Die CLT kann einen Beitrag dazu leisten, den „Science-Practice-Gap“ im Kontext der Personalentwicklung zu erklären. Konkret geht es um die nachhaltige Gestaltung von Trainings, Weiterbildungen und anderen formalen Lernangeboten. Aus der CLT lässt sich die Hypothese ableiten, dass unterschiedliche Rollenanforderungen (z. B. strategische Personalentwicklung vs. Trainer*in) mit unterschiedlichen psychologischen Distanzen einhergehen und damit Erfolgskriterien unterschiedlich abstrakt sind. Dies kann an folgendem Beispiel veranschaulicht werden: Personen in der Personalentwicklung dürften eher auf strategische Erfolgskriterien eines Trainings schauen, zum Beispiel den in der Zukunft liegenden Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag. Trainer*innen dürften vielmehr auf unmittelbare Erfolgskriterien wie die Gestaltung der Lernumgebung Wert legen (zum Beispiel die Raumgestaltung oder Aktivierung der Teilnehmenden des Trainings).</p> <p>Geplant ist eine online-Experimentalstudie (zum Beispiel Vignettenstudien). Für die Untersuchung müssten spezifische Stimulus- und Response-Materialien entwickelt und vorab validiert werden, um die psychologische Distanz je nach Szenario zu „manipulieren“. Zum Beispiel könnten Teilnehmende eine Rollenanweisung erhalten, die sie entweder in die Rolle einer strategischen Personalentwicklerin versetzt, die langfristige Ziele wie den Transfer des Gelernten in die Arbeitswelt im Blick hat, oder in die Rolle einer Trainerin, die unmittelbare Kriterien wie die Teilnehmeraktivierung berücksichtigt. Als Teil des Materials könnte eine Liste von Erfolgskriterien erstellt werden, die klar zwischen langfristigen, abstrakten Zielen (z. B. Verbesserung der beruflichen Leistung in sechs Monaten) und kurzfristigen, konkreten Zielen (z. B. aktive Teilnahme im Seminar) unterscheidet. Diese Erfolgskriterien würden dann von den Teilnehmenden in Bezug auf ihre jeweilige Rolle bewertet, um die Unterschiede in der Wahrnehmung je nach psychologischer Distanz zu erfassen.</p> <p>Dieser Abschlussarbeit findet in Kooperation mit einem Praxispartner aus der Personalentwicklung der Behörde „Region Hannover“ statt. Die Ansprechperson des Praxispartners wird hin und wieder virtuell zugeschaltet.</p>
Literatur	<p>Trope, Y., & Liberman, N. (2012). Construal level theory. In P. A. M. van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Hrsg.), <i>Handbook of theories of social psychology</i>, 1 (S. 118-134). https://doi.org/10.4135/9781446249215.n7</p> <p>Wiesenfeld, B. M., Reyt, J. N., Brockner, J., & Trope, Y. (2017). Construal level theory in organizational research. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 4(1), 367-400. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113115</p>

Übergreifende methodische Literatur und Leseempfehlungen:

Aguinis, H. & Bradley, K. J. (2014). Best practice recommendations for designing and implementing experimental vignette methodology studies. *Organizational Research Methods*, 17(4), 351-371.

<https://doi.org/10.1177%2F1094428114547952>

Gabriel, A. S., Podsakoff, N. P., Beal, D. J., Scott, B. A., Sonnentag, S., Trougakos, J. P., & Butts, M. M. (2019). Experience sampling methods: A discussion of critical trends and considerations for scholarly advancement. *Organizational Research Methods*, 22(4), 969-1006.

<https://doi.org/10.1177/1094428118802626>

MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Podsakoff, N. P. (2011). Construct measurement and validation procedures in MIS and behavioral research: Integrating new and existing techniques. *MIS Quarterly*, 35(2), 293-334. <https://doi.org/10.2307/23044045>

Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research: An introduction and some practical recommendations. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79–93.

<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000009>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

Thau, S., Pitesa, M., & Pillutla, M. (2014). Experiments in Organizational Behavior. In M. Webster Jr. & J. Sell, *Laboratory Experiments in the Social Sciences* (2nd Edition, S. 433-447). Academic Press.

<http://doi.org/10.1016/B978-0-12-404681-8.00019-4>

Genannte Literatur, die trotz Zugang zum Uninetz/VPN-Tunnel nicht abgerufen werden kann, kann bei Dr. Julian Decius angefragt werden.