
Aktuell zu vergebende Abschlussarbeiten

Inhalt

A – Themenbereich Führung	1
A.1 Merkmale, Ursachen und Folgen negativen Führungsverhaltens	1
A.2 Führung	2
A.3 Exploration impliziter Führungstheorien bei der Polizei	2
B – Themenbereich spezielle Formen der Mitarbeiterleistung und des Mitarbeiterverhaltens	3
B.1. Einflussfaktoren auf konstruktiv-kritisches Verhalten von Mitarbeitern	3
B.2. Einflussfaktoren auf die Korruptionsneigung von Mitarbeitern	3
C – Themenbereich Informationsverarbeitung bei Entscheidungen	5
D – Themenbereich Soziale Identität	4

A – Themenbereich Führung

A.1 Merkmale, Ursachen und Folgen negativen Führungsverhaltens

Hintergrund:

Die psychologische Literatur zum Thema Führung bietet eine Vielzahl von Theorien und empirischen Befunden zu positiven, konstruktiven Führungsverhaltensweisen. Über negative, destruktive Formen von Führung, welche die Interessen der Mitarbeiter und/oder der Organisation verletzen, ist dagegen weit weniger bekannt. Erste Befunde deuten darauf hin, dass negative Führung im Alltag vieler Arbeitnehmer durchaus eine große Rolle spielt und dass sie sich nachteilig auf Motivation, Zufriedenheit und Produktivität der Arbeitnehmer auswirken kann. Negative Formen von Führung stellen damit unter wirtschaftlichen wie psychologischen Gesichtspunkten ein potenziell bedeutsames Phänomen dar, welches im vorliegenden Forschungsvorhaben näher beleuchtet werden soll.

Forschungsfrage:

Das Forschungsprojekt geht der Frage nach, a) was unter negativer Führung genau zu verstehen ist (Merkmale, Verhaltensweisen), b) wodurch negative Führung verursacht wird und c) welche Konsequenzen negative Führung für Mitarbeiter, Organisation und Führungskraft nach sich zieht.

Forschungsansatz:

Abschlussarbeiten im Rahmen dieses Forschungsprojektes sind prinzipiell als 1) Fragebogenstudie oder 2) Laborstudie möglich.

Ansprechpartner:

Dr. Daniel May

Telefon: (030) 838-55948

E-Mail: daniel.may@fu-berlin.de

A.2 Führung

Hintergrund:

Transformationale Führung, Implizite Führungstheorien, Implizite Geführtentheorien

Forschungsfrage:

Welche personalen Faktoren auf Seiten von Mitarbeitern und Führungskräften beeinflussen die Wirksamkeit bestimmter Führungsstile? Von welchen Randbedingungen (z.B. der Arbeitsgruppe) hängt dies ab?

Forschungsansatz:

(Online-) Fragebogenstudien (Feld), Experiment (Labor und Feld)

Ansprechpartner:

Prof. Dr. Rudolf Kerschreiter

Telefon: (030) 838-51220

E-Mail: rudolf.kerschreiter@fu-berlin.de

A.3 Exploration impliziter Führungstheorien bei der Polizei

Hintergrund:

Führungskräfte in der Polizei sehen sich mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. Sie agieren in einer relativ starren Organisationsstruktur und werden von Anfang an stark durch die Organisation sozialisiert. Dabei ergeben sich sowohl innerhalb der Polizei als auch von außen gewisse Rollenerwartungen an die Führungskräfte. Zudem müssen die Führungskräfte in unterschiedlichen Settings unter Umständen verschiedene Rollen ausüben - so wird die Einsatzsituation ein anderes Handeln der Führungskraft erfordern als etwa die Teamsitzung in der es um die Urlaubsplanung geht. Mit Hilfe der impliziten Führungstheorien sollen mögliche Diskrepanzen aufgedeckt werden, die innerhalb der Führungsperson als auch zwischen Führungsperson und Mitarbeitern entstehen können. Ebenso sollen Konsequenzen aufgedeckt werden, die aus einer Diskrepanz zwischen diesen Erwartungen entstehen können, wie etwa Arbeitsunzufriedenheit, Stress, etc.

Forschungsfrage:

Das Forschungsprojekt geht den Fragen nach, a) wie sich Diskrepanzen in den Erwartungen an und die Wahrnehmung der Führung auf Geführte und Führungskräfte auswirken, b) wie stark Rollenwechsel innerhalb der Führungsposition wahrgenommen werden und wie sich diese auswirken und c) ob sich innerhalb der Polizei Bereiche identifizieren lassen, die unterschiedliche Erwartungen an die Führung hervorrufen.

Forschungsansatz:

Abschlussarbeiten im Rahmen dieses Forschungsprojektes sind prinzipiell als 1) Fragebogenstudie oder 2) Interviewstudie möglich.

Ansprechpartner:

Dr. Jenny S. Wesche

Telefon: (030) 838-51365

E-Mail: jenny.wesche@fu-berlin.de

und

Prof. Dr. Kathrin Heinitz

Telefon: (030) 838-55643

E-Mail: kathrin.heinitz@fu-berlin.de

B – Themenbereich spezielle Formen der Mitarbeiterleistung und des Mitarbeiterverhaltens

B.1. Einflussfaktoren auf konstruktiv-kritisches Verhalten von Mitarbeitern

Hintergrund:

Konstruktiv-kritisches Verhalten von Mitarbeitern (d.h. das proaktive und eigeninitiative Einbringen von Vorschlägen zur Verbesserung organisationaler Abläufe, Produkte, etc.) trägt wesentlich zur Innovations- und Anpassungsfähigkeit von Organisationen bei. Nicht immer werden jedoch eigeninitiative (sprich: ungefragte oder sogar ungebetene) Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern von ihren Führungskräften positiv aufgenommen. Dies kann dazu führen, dass Mitarbeiter proaktive Vorschläge zurückhalten und so Innovationspotenzial aber auch mögliche Unzulänglichkeiten von Produkten und Prozessen nicht oder zu spät erkannt werden.

Forschungsfrage:

Dieses Forschungsprojekt untersucht, welche Rahmenbedingungen 1) seitens der Organisation, 2) seitens des Führungsverhaltens aber auch 3) seitens des Mitarbeiters selbst konstruktiv-kritisches Verhalten fördern.

Forschungsansatz:

Abschlussarbeiten im Rahmen dieses Forschungsprojektes sind je nach Präferenz als

1) Interviewstudie, 2) Fragebogenstudie oder 3) Laborstudie möglich.

Ansprechpartner:

Dr. Jenny S. Wesche

Telefon: (030) 838-51365

E-Mail: jenny.wesche@fu-berlin.de

B.2. Einflussfaktoren auf die Korruptionsneigung von Mitarbeitern

Hintergrund:

Korruption – der Missbrauch von organisationaler Position oder Autorität zum Vorteil der eigenen Person, Arbeitsgruppe oder Organisation – stellt ein ernstes gesellschaftliches Problem mit weitreichenden finanziellen und sozialen Konsequenzen dar. Wesche, May, Peus und Frey (2010) haben ein Prozessmodell der Korruption entwickelt, welches die Wirkweisen verschiedener individueller und situativer Einflussfaktoren auf die Entscheidung von Individuen, korrupte Handlungen zu begehen, spezifiziert. Erste experimentelle Überprüfungen des Modells stützen dessen Annahmen, weitere empirische Überprüfungen sind jedoch notwendig.

Forschungsfrage:

Das Forschungsprojekt geht der Frage nach, wie a) situative Faktoren (Möglichkeiten, Anreize, Sanktionswahrscheinlichkeiten) und b) individuelle Faktoren (z.B. Persönlichkeitsmerkmale, individuelle Philosophien moralischen Handelns) die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, dass Individuen Akte der Korruption begehen.

Forschungsansatz:

Abschlussarbeiten im Rahmen dieses Forschungsprojektes sind als experimentelle Laborstudie möglich.

Ansprechpartner:

Dr. Daniel May

Telefon: (030) 838-55948

E-Mail: daniel.may@fu-berlin.de

und

Dr. Jenny S. Wesche

Telefon: (030) 838-51365

E-Mail: jenny.wesche@fu-berlin.de

C – Themenbereich Soziale Identität

Thema I

Hintergrund:

Social Identity Approach (Theorie der sozialen Identität, Selbstkategorisierungstheorie)

Forschungsfrage:

Wie wirken sich personale und soziale Identität auf (Leistungs-) Verhalten und Wohlbefinden von Gruppenmitgliedern aus? Von welchen Faktoren hängt dies ab?

Forschungsansatz:

Experiment (Labor & Feld)

Ansprechpartner:

Prof. Dr. Rudolf Kerschreiter

Telefon: (030) 838-51220

E-Mail: rudolf.kerschreiter@fu-berlin.de

Thema II

Hintergrund:

Moderne plurale Gesellschaften sind – gerade im Zuge von Migration – geprägt durch eine hohe Diversität. Ethnizität und Religion (bzw. religiöse Zugehörigkeit) stellen dabei zwei wichtige soziale Unterscheidungsmerkmale dar. Im „Kampf um Anerkennung“ und Zugehörigkeit können sie sich überlagern und als Medium sozialer Ab- und Ausgrenzung dienen. In Deutschland ist es heute in zunehmendem Maße „der Islam“ bzw. „die Muslime“, die eine Ethnisierung erfahren und als „Andere“ konstruiert werden. Das Projekt untersucht, inwieweit religiöse Konversion sowie die Einstellung gegenüber Religion im Allgemeinen mit einem (expliziten oder impliziten) Streben nach Anerkennung und Zugehörigkeit bezüglich der „Mehrheitsgesellschaft“ zusammenhängen – und inwieweit diese Handlungen bzw. Einstellungen von letzterer akzeptiert und honoriert werden.

Forschungsfrage:

Wie werden Ethnizität und Religion als Aspekte sozialer Identität konstruiert? Wie bedingen und überlagern sie sich? Welche Handlungslogiken folgen daraus?

Forschungsansatz:

Abschlussarbeiten im Rahmen dieses Forschungsprojektes sind prinzipiell als 1) qualitative Interviewstudie oder 2) Fragebogenstudie möglich. (Auch theoretische Arbeiten sind möglich. (??))

Ansprechpartner:

Frederick Sixtus

Telefon: (030) 838-51365

E-Mail: frederick.sixtus@fu-berlin.de

D – Themenbereich Informationsverarbeitung bei Entscheidungen

Hintergrund:

Theorien und Ansätze zu motivierter Informationsverarbeitung, selektive Informationsverarbeitung

Forschungsfrage:

Welche Faktoren beeinflussen das Ausmaß an präferenzkonsistenter Informationssuche, Informationsverarbeitung und Informationsweitergabe?

Forschungsansatz:

Experiment (Labor)

Ansprechpartner:

Prof. Dr. Rudolf Kerschreiter

Telefon: (030) 838-51220

E-Mail: rudolf.kerschreiter@fu-berlin.de