

## **Aktuell zu vergebende Abschlussarbeiten**

### **Inhalt**

A – Themenbereich Führung .....	2
A.1 Merkmale, Ursachen und Folgen negativen Führungsverhaltens .....	2
A.2 Führung .....	2
B – Themenbereich spezielle Formen der Mitarbeiterleistung und des Mitarbeiterverhaltens .....	3
B.1. Einflussfaktoren auf konstruktiv-kritisches Verhalten von Mitarbeitern .....	3
B.1. Leistungsverhalten von PraktikantInnen .....	3
C – Themenbereich Soziale Identität .....	4
C.1. ....	4
C.2. Soziale Identität im Kontext von Migration .....	4
D – Themenbereich Informationsverarbeitung bei Entscheidungen .....	5
D.1. ....	5

## A – Themenbereich Führung

### A.1 Merkmale, Ursachen und Folgen negativen Führungsverhaltens

<b>Hintergrund:</b>	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.
<b>Forschungsfrage:</b>	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.
<b>Forschungsansatz:</b>	Abschlussarbeiten im Rahmen dieses Forschungsprojektes sind prinzipiell als 1) Fragebogenstudie oder 2) Laborstudie möglich.
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Daniel May Telefon: (030) 838-55948 E-Mail: daniel.may@fu-berlin.de

### A.2 Führung

<b>Hintergrund:</b>	Transformationale Führung, Implizite Führungstheorien
<b>Forschungsfrage:</b>	Welche personalen Faktoren auf Seiten von Mitarbeitern und Führungskräften beeinflussen die Wirksamkeit bestimmter Führungsstile? Von welchen Randbedingungen (z.B. der Arbeitsgruppe) hängt dies ab?
<b>Forschungsansatz:</b>	(Online-) Fragebogenstudien (Feld), Experiment (Labor und Feld)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Rudolf Kerschreiter Telefon: (030) 838-51220 E-Mail: rudolf.kerschreiter@fu-berlin.de

*B – Themenbereich spezielle Formen der Mitarbeiterleistung und des Mitarbeiterverhaltens*

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

<b>Hintergrund:</b>	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.
<b>Forschungsfrage:</b>	Dieses Forschungsprojekt untersucht, welche Rahmenbedingungen 1) seitens der Organisation, 2) seitens des Führungsverhaltens aber auch 3) seitens des Mitarbeiters selbst konstruktiv-kritisches Verhalten fördern.
<b>Forschungsansatz:</b>	Abschlussarbeiten im Rahmen dieses Forschungsprojektes sind je nach Präferenz als 1) Interviewstudie, 2) Fragebogenstudie oder 3) Laborstudie möglich.
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Jenny S. Wesche Telefon: (030) 838-51365 E-Mail: jenny.wesche@fu-berlin.de

**B.1. Leistungsverhalten von PraktikantInnen**

<b>Hintergrund:</b>	Jährlich werden in Deutschland schätzungsweise 600.000 Praktika absolviert. Dennoch wird PraktikantInnen in der organisationspsychologischen Forschung vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit geschenkt und werden die meisten Studien zu beruflicher Leistung und insbesondere freiwilligem Arbeitsengagement mit MitarbeiterInnen in festen Beschäftigungsverhältnissen durchgeführt. Da sich aber PraktikantInnen in vielen Aspekten von regulären MitarbeiterInnen unterscheiden, stellt sich die Frage, ob und wenn ja inwieweit sich Erkenntnisse zu relevanten Einflussfaktoren auf berufliche Leistung auf PraktikantInnen übertragen lassen.
<b>Forschungsfrage:</b>	Dieses Forschungsprojekt untersucht die Auswirkungen verschiedener Merkmale von Praktika auf das Leistungsverhalten von PraktikantInnen. z.B. 1) Qualität der Betreuung und Führung, z.B. 2) Wahrnehmung des Praktikums als förderlich für die berufliche Entwicklung, z.B. 3) Wahrnehmung, dass man als PraktikantIn erst genommen und wertgeschätzt wird.
<b>Forschungsansatz:</b>	Abschlussarbeiten im Rahmen dieses Forschungsprojektes sind je als Fragebogenstudie möglich.
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Jenny S. Wesche Telefon: (030) 838-51365 E-Mail: jenny.wesche@fu-berlin.de

*C – Themenbereich Soziale Identität*

**C.1.**

Kommentiert [JSW1]: Titel fehlt

<b>Hintergrund:</b>	Social Identity Approach (Theorie der sozialen Identität, Selbstkategorisierungstheorie)
<b>Forschungsfrage:</b>	Wie wirken sich personale und soziale Identität auf (Leistungs-) Verhalten und Wohlbefinden von Gruppenmitgliedern aus? Von welchen Faktoren hängt dies ab?
<b>Forschungsansatz:</b>	Experiment (Labor & Feld)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Rudolf Kerschreiter Telefon: (030) 838-51220 E-Mail: rudolf.kerschreiter@fu-berlin.de

**C.2. Soziale Identität im Kontext von Migration**

<b>Hintergrund:</b>	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 „Anderer“ 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.
<b>Forschungsfrage:</b>	Wie werden Ethnizität und Religion als Aspekte sozialer Identität konstruiert? Wie bedingen und überlagern sie sich? Welche Handlungslogiken folgen daraus?
<b>Forschungsansatz:</b>	Abschlussarbeiten im Rahmen dieses Forschungsprojektes sind prinzipiell als 1) qualitative Interviewstudie oder 2) Fragebogenstudie möglich.
<b>Ansprechpartner:</b>	Frederick Sixtus Telefon: (030) 838-51365 E-Mail: frederick.sixtus@fu-berlin.de

*D – Themenbereich Informationsverarbeitung bei Entscheidungen*

**D.1.**

Kommentiert [JSW2]: Titel fehlt

<b>Hintergrund:</b>	Theorien und Ansätze zu motivierter Informationsverarbeitung, selektive Informationsverarbeitung
<b>Forschungsfrage:</b>	Welche Faktoren beeinflussen das Ausmaß an präferenzkonsistenter Informationssuche, Informationsverarbeitung und Informationsweitergabe?
<b>Forschungsansatz:</b>	Experiment (Labor)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Rudolf Kerschreiter Telefon: (030) 838-51220 E-Mail: rudolf.kerschreiter@fu-berlin.de