

Aktuell zu vergebende Abschlussarbeiten

A – Führung

A.1 Erwartungen im Führungskontext

Hintergrund:	Theorien und Ansätze zu Führung, experimentelle Forschung zu Erwartungen an Personen mit Mitarbeitenden- oder Führungskraftrollen. Theorien zu Macht, Status, und interpersonellen Prozessen.
Forschungsfrage:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Welche Erwartungen existieren an Führungskräfte? 2) Welche Erwartungen existieren an Mitarbeitende? 3) Wie können diese valide gemessen werden?
Forschungsansatz:	Abschlussarbeiten im Rahmen dieses Forschungsprojektes sind je nach Präferenz als 1) Fragebogenstudie oder 2) Laborstudie möglich.
Ansprechpartner:	Helén Liebermann E-Mail: h.liebermann@fu-berlin.de

A.2. Automatisierung von Führungsfunktionen und Personalprozessen

Hintergrund:	<ul style="list-style-type: none"> ○ Die Automatisierung und Weiterentwicklung im Bereich intelligenter Systeme nimmt zunehmend Einfluss auf die klassischen Arbeitsweisen und Prozesse in Führung und Personalarbeit. ○ In diesem Forschungsprojekt widmen wir uns der Frage, <u>welche</u> Tätigkeitsbereiche von Führung und Personalarbeit sich durch den Einsatz von Robotern, Chat-Bots, Algorithmen, etc. <u>wie</u> verändern und wie diese Veränderungen und damit verbundene Chancen und Risiken zu beurteilen sind.
Forschungsfrage:	Dieses Forschungsprojekt untersucht, wie Führungskräfte und Geführte auf die Automatisierung von Führungsfunktionen (Aufgabenzuweisung, Leistungsfeedback, etc.) und Personalprozessen (Personalauswahl, -beurteilung, etc.) reagieren. Zentral wird dabei die Akzeptanz und das Vertrauen in die automatisierten Systeme betrachtet sowie die Interaktion zwischen den Menschen und den automatisierten Systemen (<i>Human-Computer-Interaction</i>).
Forschungsansatz:	Abschlussarbeiten im Rahmen dieses Forschungsprojektes sind je nach Präferenz als 1) Interviewstudie, 2) Fragebogenstudie oder 3) Laborstudie möglich.
Ansprechpartner:	Dr. Jenny S. Wesche E-Mail: jenny.wesche@fu-berlin.de

A.3 Führung und Zusammenarbeit in digitalen und virtuellen Arbeitswelten

Hintergrund:	Die digitale Transformation ermöglicht neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitern sowie zwischen MitarbeiterInnen untereinander. Sie bringt allerdings auch neue Herausforderungen für Führende und Geführte sowie für die Zusammenarbeit von Teammitgliedern untereinander mit sich.
Forschungsfrage:	Das Forschungsprojekt beschäftigt sich mit den notwendigen Veränderungen von Verhaltensweisen auf Seiten von Führungskräften und Mitarbeitern in einem zunehmend von Digitalisierung und virtuellen Teams geprägten Arbeitsumfeld und soll Faktoren identifizieren, die eine gelingende Zusammenarbeit fördern.
Forschungsansatz:	(Online-) Fragebogenstudien (Feld), Experiment (Labor und Feld)
Ansprechpartner:	Prof. Dr. Rudolf Kerschreiter E-Mail: rudolf.kerschreiter@fu-berlin.de

A.4 Negatives und destruktives Führungsverhalten

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 vergleichsweise weniger bekannt. Eine wachsende Zahl von Befunden deutet jedoch darauf hin, dass negative Führung im Alltag vieler Arbeitnehmer durchaus eine große Rolle spielt und dass sie sich nachteilig auf Motivation, Zufriedenheit und Produktivität auswirken kann. Negative Formen von Führung stellen damit unter wirtschaftlichen wie psychologischen Gesichtspunkten ein bedeutsames Phänomen dar, welches im vorliegenden Forschungsvorhaben näher beleuchtet werden soll.
Forschungsfrage:	Das Forschungsprojekt geht der Frage nach, a) was unter negativer und destruktiver Führung genau zu verstehen ist (Merkmale, Verhaltensweisen), b) wodurch negative und destruktive Führung verursacht wird c) was die Wahrnehmung negativer und destruktiver Führung auf Seiten der Mitarbeiter beeinflusst (also z.B. verstärkt oder abschwächt) und c) welche Konsequenzen negative und destruktive 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 E-Mail: daniel.may@fu-berlin.de

B – Formen von MitarbeiterInnenleistung und -verhalten

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

Hintergrund:	Konstruktiv-kritisches Verhalten von MitarbeiterInnen (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 MitarbeiterInnen von ihren Führungskräften positiv aufgenommen. Dies kann dazu führen, dass MitarbeiterInnen 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 E-Mail: jenny.wesche@fu-berlin.de

B.2. Leistungsverhalten von PraktikantInnen

Hintergrund:	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.
Forschungsfrage:	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.
Forschungsansatz:	Abschlussarbeiten im Rahmen dieses Forschungsprojektes sind je als Fragebogenstudie möglich. Im WiSe 2017/2018 besteht die Möglichkeit im Rahmen einer laufenden Längsschnittstudie eine Abschlussarbeit zu schreiben.
Ansprechpartner:	Dr. Jenny S. Wesche E-Mail: jenny.wesche@fu-berlin.de

C – Soziale Identität

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

D – Kommunikation in Gruppen und Informationsverarbeitung bei Entscheidungen

Hintergrund:	Theorien und Ansätze zur interpersonalen Kommunikation und zur (selektiven) Informationsverarbeitung bei Entscheidungen, Prinzip der kognitiven Konsistenz *Mojzisch, A., *Kerschreiter, R., Faulmüller, N., Vogelgesang, F., & Schulz-Hardt, S. (2014). The consistency principle in interpersonal communication: Consequences of preference confirmation and disconfirmation during collective decision making. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i> , 106, 961-977. DOI: 10.1037/a0036338. *geteilte Erstautorenschaft
Forschungsfrage:	Welche Faktoren beeinflussen das Ausmaß an präferenzkonsistenter Informationssuche, Informationsverarbeitung und Informationsweitergabe bei Individuen und Gruppen? Wie kann die Einbeziehung wichtiger Informationen, die der eigenen Meinung widersprechen, im Rahmen von Gruppendiskussionen gefördert werden? Welche Konsequenzen hat es, dass wir Menschen kompetenter finden, die unsere Meinung bestätigen?
Forschungsansatz:	Experiment (Labor)
Ansprechpartner:	Prof. Dr. Rudolf Kerschreiter E-Mail: rudolf.kerschreiter@fu-berlin.de

E – Kooperation im Ressourcendilemma

Hintergrund:	Ressourcendilemmata sind Entscheidungssituationen, in denen es bei der Nutzung einer gemeinsamen, regenerativen Ressource zu einem Konflikt zwischen kurzfristigem Eigeninteresse und längerfristigem Gemeinschaftsinteresse kommt. Aus einer zu starken Beanspruchung verfügbarer Ressourcen durch beteiligte Akteure resultiert oftmals das Verschwinden der entsprechenden Ressource. Aus diesem Grund ist es wichtig, Faktoren zu bestimmen, die zu einer stärkeren Kooperation bei der Nutzung gemeinsamer Ressourcen führen.
Forschungsfrage:	Das Forschungsprojekt geht der Frage nach, wie sich ausgewählte Persönlichkeitseigenschaften und situative Kontextfaktoren auf die Bereitschaft zur Kooperation in einem experimentellen Ressourcendilemma auswirken.
Forschungsansatz:	Laborexperiment
Ansprechpartner:	Arne Thies E-Mail: arne.thies@fu-berlin.de