

Aktuell zu vergebende Abschlussarbeiten

A –Führung

A.1 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.2 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 d) 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

A.3 Identitätsbedrohung als Führungskraft / Destruktives Führungsverhalten

Hintergrund:	Destruktives Führungsverhalten rückt immer stärker in den Fokus von Führungsforscher*innen. Um den schwerwiegenden Folgen von destruktiver Führung entgegenzuwirken, ist es notwendig, die auslösenden Prozesse destruktiver Führung zu untersuchen, um Veränderungspotenzial und Ansatzpunkte zukünftiger Interventionen zu identifizieren und somit destruktivem Führungsverhalten mit seinen weitreichenden negativen Folgen entgegen zu wirken. Im Fokus dieses Forschungsprojekts steht dabei die Untersuchung <i>der Identitätsbedrohung als Führungskraft</i> als allgemeiner Mechanismus, der erklärt wie verschiedene Ursachen (z.B. das abweichende Leistungsverhalten der Mitarbeiter*innen) zu destruktivem Führungsverhalten führen.
Forschungsfrage:	Was ist unter abweichendem Leistungsverhalten von Mitarbeiter*innen genau zu verstehen? Wie wird die Identitätsbedrohung als Führungskraft verursacht? Wie äußert sich die Identitätsbedrohung der Führungskraft in ihrem Verhalten (z.B. destruktiven Verhaltensweisen)?
Forschungsansatz:	Abschlussarbeiten sind in diesem Themenfeld als Fragebogenstudie (Feld, Online/Papier) oder Experiment (Labor/Feld) möglich.
Ansprechpartner:	Monika Thiel E-Mail: monika.thiel@fu-berlin.de

A.4 Identity Leadership und Empowering Leadership

Hintergrund:	Führungskräfte haben einen großen Einfluss auf die Leistung aber auch Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden. In der Führungsforschung werden deswegen verschiedene Verhaltensweisen von Führungskräften und verschiedene Führungsstile untersucht. In meiner Forschung beschäftige ich mich mit Führungsverhaltensweisen, wie der Übertragung von Kompetenzen von Führungskräften auf die Mitarbeitenden und der Schaffung einer gemeinsamen Teamidentität durch die Führungskräfte.
Forschungsfrage:	Wie beeinflussen Empowering Leadership und Identity Leadership die Leistung und Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden? Welche Prozesse vermitteln die Effekte von Führungsverhalten auf die Leistung und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden? Ist eine Kombination der beiden Führungsstile auch bei virtueller Kommunikation oder in virtuellen Teams erfolgreich?
Forschungsansatz:	Experiment (Labor/Feld) oder Fragebogenstudie (Feld, Online)
Ansprechpartner:	Jona Wölk E-Mail: jona.woelk@fu-berlin.de

B – 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

C – 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

D – Gestaltung mobiler Arbeit

Hintergrund:	<p>In Bezug auf mobile Arbeit (d.h. Arbeit außerhalb des Betriebs, typischerweise von zu Hause aus) hinkt Deutschland im europäischen Vergleich lang hinterher– noch 2016 arbeiteten nur 12% der Beschäftigten (gelegentlich) mobil, obwohl ungefähr 40% aller Arbeitsstellen prinzipiell keine dauerhafte Anwesenheit erforderten (Brenke, 2016). Doch dieser Anteil stieg nicht nur drastisch durch den Ausbruch der Corona-Pandemie - durch die zeitweise die Hälfte der deutschen Bevölkerung von zu Hause arbeitete - sondern wird sich erwartungsgemäß auch nachhaltig auf einem deutlich höheren Niveau einpendeln. Dabei stellt die erhöhte Flexibilität für viele Beschäftigte eine große Chance dar, ihre Arbeit stärker an ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen. Gleichzeitig birgt mobile Arbeit jedoch auch eine Reihe von Herausforderungen, wie bspw. soziale Isolation, Probleme beim psychologischen Detachment von der Arbeit, sowie Konflikte bei der Trennung von Arbeits- und Familienleben. Gerade aufgrund der geringen Erfahrung vieler Personen mit dieser Arbeitsform gilt es daher herauszufinden, wie mobile Arbeit so umgesetzt werden kann, dass sie zur Zufriedenheit, Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten bestmöglich beitragen kann.</p>
Forschungsfrage:	<p>Welche Strategien nutzen Individuen, um (erfolgreich) a) Belastungen, die bei der mobilen Arbeit entstehen, zu reduzieren bzw. b) Ressourcen zu gewinnen (vgl. Konzept des Job Crafting)?</p>
Forschungsansatz:	<p>Feldstudie, als Fragebogen- (möglicherweise in Form einer Tagebuchstudie) oder Interviewstudie denkbar</p>
Ansprechpartner:	<p>Dr. Lisa Handke E-Mail: lisa.handke@fu-berlin.de</p>