

Bachelorarbeit HT 2020

Themen Lehrstuhl Prof. Sackmann

Unten finden Sie mögliche Bachelorarbeitsthemen am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie. Falls Sie eigene Schwerpunkte setzen möchten oder ein eigenes Thema haben, so können Sie gerne diesbezüglich auf uns zukommen.

Haben Sie Interesse, Ihre Bachelor-Arbeit bei uns am Lehrstuhl zu schreiben, so können Sie dies im Zeitraum **vom 9. bis zum 18. September** (12 Uhr!) per E-Mail an regina.palmer@unibw.de anmelden. Geben Sie dafür bitte zwei Themenpräferenzen bzw. Ihren eigenen Themenvorschlag an und begründen Sie Ihre Wahl (Priorität 1 + 2).

Bitte beachten Sie, dass die unten aufgeführten Themenfelder absichtlich relativ offen gehalten sind, um Ihnen das Setzen eigener Schwerpunkte zu ermöglichen. Sie müssen also nicht innerhalb Ihrer Arbeit das gesamte aufgeführte Themengebiet bearbeiten.

1) Achtsamkeitsinterventionen in Organisationen (Palmer)

- Achtsamkeit, eine auf den gegenwärtigen Moment gerichtete, bewusste und wertungsfreie Aufmerksamkeit, ist mit vielen Aspekten der Arbeitsleistung in Unternehmen assoziiert. Regelmäßiges Achtsamkeitstraining soll sich u. a. positiv auf Stress und somit auch auf Burnout und Depression auswirken, was Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und die Arbeitsleistung sowie Effizienz steigern kann. Auch für Hochleistungs- und Kreativteams hat Achtsamkeit herausgehobene Bedeutung.
- Vor allem in US-Amerikanischen Firmen, aber auch in deutschen Konzernen wird Achtsamkeit mehr und mehr in Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements integriert.
- Ziel der Arbeit soll es sein, die verschiedenen Optionen von Achtsamkeitsinterventionen in Organisationen zu eruieren und in Bezug auf ihre Erforschung, ihre Wirkungsweise und ihre Effekte darzulegen.

Quellen:

- Kabat-Zinn, J. & Hanh, T. N. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. New York: Delacorte
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A. & Freedman, B. (2006). Mechanisms of Mindfulness. *Journal of Clinical Psychology, 62*(3), 373–386.
- Janssen, M., Heerkens, Y., Kuijer, W., van der Heijden, B. & Engels, J. (2018). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on employees' mental health: A systematic review. *PLoS ONE, 13*(1), 1-37.

2) Messung von Achtsamkeit im Arbeitsalltag (Palmer)

- Achtsamkeit, eine auf den gegenwärtigen Moment gerichtete, bewusste und wertungsfreie Aufmerksamkeit, ist mit vielen Aspekten der Arbeitsleistung in Unternehmen assoziiert. Regelmäßiges Achtsamkeitstraining soll sich u. a. positiv auf Stress und somit auch auf Burnout auswirken und die Arbeitsleistung sowie Effizienz steigern. Auch für Hochleistungs- und Kreativteams hat Achtsamkeit herausgehobene Bedeutung. Forschung zu Achtsamkeit in der Arbeitswelt ist bislang jedoch dünn gesät; einen guten Überblick bieten bspw. Reb & Atkins (2015: *Mindfulness in Organizations*, Cambridge University Press).

- Achtsamkeit wird mit Fragebögen oder qualitativen Methoden erfasst. Beide Möglichkeiten haben Vor- und Nachteile, die ihren Einsatz je nach Kontext limitieren.
- Weiterhin wird Achtsamkeit zumeist als Eigenschaft (trait) definiert, sie kann jedoch auch als aktueller Zustand (state) betrachtet werden – diese Unterscheidung wird aber nicht von allen Messinstrumenten berücksichtigt.
- Ziel der Arbeit soll es sein, ausgehend von einer gründlichen Darstellung existierender Möglichkeiten zur Messung von Achtsamkeit Forschungslücken aufzudecken und - ausgehend von einer sorgfältig formulierten Fragestellung - Empfehlungen für Forschung und Praxis abzuleiten.

Quellen:

- Kabat-Zinn, J. & Hanh, T. N. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. New York: Delacorte.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z., Abbey, S., Speca, M., Velting, D. & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.
- Walach, H., Buchheld, N., Buttenmüller, V., Kleinknecht, N. & Schmidt, S. (2006). Measuring mindfulness—the Freiburg mindfulness inventory (FMI). *Personality and individual differences*, 40(8), 1543-1555.
- Baer, R. A. (2011). Measuring mindfulness. *Contemporary Buddhism*, 12(01), 241-261.

3) Hierarchien in Organisationen (Palmer)

- Die strukturelle Organisation von Unternehmen ist traditionell die Hierarchie, die laut Drucker (1992) aus dem militärischen Kontext auf industrielle Organisationen übertragen wurde.
- Gleichzeitig lässt sich ein Trend weg von klassischen hierarchischen Strukturen hin zu Self-Management Konzepten erkennen, die versuchen weitgehend auf Top-Down-Prozesse zu verzichten (z. B. Holacracy, Podularity, etc.). Nicht mehr die Position in Form einer Person (z. B. Projektmanager), sondern die Aufgabe steht im Vordergrund. Auf Teamebene zeigen solche Strukturen, die durch ein großes Maß an Anpassungsfähigkeit und Flexibilität geprägt sind, schon seit den 1980er Jahren Erfolge im Hinblick auf Produktivität und Effizienz.
- Es ist jedoch ein Irrglaube, dass Self-Management Systeme vollständig auf hierarchische Strukturen und Statusunterschiede verzichten (können?). Hierarchien schaffen eine klare Struktur, die wiederum für Sicherheit und Verlässlichkeit sorgt, was für die Arbeit in einer Organisation unverzichtbar ist. Im Rahmen der Bachelorarbeit soll das Phänomen der hierarchischen sozialen Organisation im organisationalen Kontext herausgearbeitet werden. Möglich ist dabei ein Fokus auf die Entwicklung im Zeitverlauf, eine Betrachtung der Bedeutung von Hierarchie innerhalb anderer sozialer Strukturen, eine evolutionspsychologische Betrachtung von Hierarchie in Unternehmen, die Verknüpfung hierarchischer organisationaler Strukturen mit demographischen Faktoren wie Geschlecht und Alter, Auswirkungen auf Produktivität, Mitarbeiterzufriedenheit, etc.
- Ziel der Arbeit ist die Durchführung und Verschriftlichung einer Literaturanalyse nach wissenschaftlichen Standards.

Quellen:

- Bernstein, E., Bunch, J., Canner, N. & Lee, M. (2016). Beyond the Holacracy Hype: The Overwrought Claims—and Actual Promise—of the Next Generation of Self-Managed Teams. *Harvard Business Review*, 7-8(94), 38–49.

Friesen, J. P., Kay, A. C., Eibach, R. P. & Galinsky, A. D. (2014). Seeking structure in social organization: Compensatory control and the psychological advantages of hierarchy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 106(4), 590-609.

Levy, O. & Reiche, B. S. (2018). The politics of cultural capital: Social hierarchy and organizational architecture in the multinational corporation. *Human Relations*, 71(6), 867-894.

4) Unlearning organizational culture (Palmer)

- Organisationskultur ist ein etablierter Wettbewerbs- und Erfolgsfaktor in der praktischen und wissenschaftlichen Literatur.
- Durch stetigen gesellschaftlichen und politischen Wandel, Wachstum und personelle Veränderungen sind auch Organisationskulturen einem ständigen Wandel unterworfen.
- Viele Unternehmen versuchen dabei bewusst die Veränderung ihrer Unternehmenskultur zu hinterfragen und zu steuern, scheitern dabei jedoch an der Resilienz der Organisationsmitglieder sowie der menschlichen Abneigung gegenüber Unsicherheiten und neuen Situationen.
- Durch das bewusste Verlernen von organisationalen Routinen und Grundannahmen könnte die Erfolgsrate bewusster kultureller Veränderungsprozesse unter Umständen erhöht und somit die Überlebensfähigkeit von Unternehmen gesteigert werden.
- Ziel des Themas ist die Betrachtung des Forschungsfelds „Organizational Unlearning“ im Hinblick auf wichtige Forschungserkenntnisse für das Feld der Organisationskulturforschung mit Schwerpunkt auf organisationskulturelle Veränderungen.

Quellen:

Akgün, A. E., Byrne, J. C., Lynn, G. S. & Keskin, H. (2007). Organizational unlearning as changes in beliefs and routines in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 20(6), 794-812.

Grisold, T. & Kaiser, A. (2017). Leaving behind what we are not: Applying a systems thinking perspective to present unlearning as an enabler for finding the best version of the self. *Journal of Organisational Transformation & Social Change*, 14(1), 39-55.

Leal-Rodríguez, A. L., Eldridge, S., Ariza-Montes, J. A. & Morales-Fernández, E. J., (2015). Understanding How Organizational Culture Typology Relates to Organizational Unlearning and Innovation Capabilities. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-18.

5) Einfluss altersbezogener Merkmale auf Kündigungsintention (Katzdobler)

- Einige Branchen setzen auf junge und dynamische Mitarbeiter und verkennen dabei die Kompetenzen älterer wie zum Beispiel deren Erfahrungswerte. Oft fokussieren die dahinterliegenden Annahmen das chronologische Alter, wodurch am Arbeitsplatz die Weiterentwicklungsmöglichkeiten von Älteren eingeschränkt werden. Studienergebnisse zeigen, dass das chronologische Alter eine wenig aussagekräftige Variable bezüglich der z. B. Arbeitsleistung ist. Jüngst hat sich ein Konzept an der Schnittstelle zwischen „Organizational Behavior“ und „Human Resources“ entwickelt, das zu alternativen Denkweisen über Verhalten und Einstellungen älterer Beschäftigter anregt. Insbesondere werden im GATE-Modell (North, 2019) neben Alter, auch Generation, Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung als Einflussfaktoren auf die Arbeitsleistung diskutiert. Bisher wurde dieses Konzept jedoch nicht mit der sehr häufig untersuchten Variablen der Kündigungsintention in einem Kontext gebracht.
- Ziel dieser Bachelorarbeit ist, die Wirkung der GATE-Faktoren (Generation-Age-Tenure-Experience) auf die Kündigungsabsicht festzustellen. Konkret wird erwartet,

zentrale Kündigungsgründe anhand einer Befragung älterer und jüngerer Personen mit jeweils hoher und niedriger Berufserfahrung sowie Betriebszugehörigkeit zu erheben und mit einer einfachen Regressionsanalyse auszuwerten.

Quellen:

- Carstensen, L. L. (1991). Selectivity theory: social activity in life-span context. In K. W. Schaie (Ed.), *Annual Review of Gerontology and Geriatrics* (pp. 195–217). NYC: Springer.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). Organizational Tenure and Job Performance. *Journal of Management*, 36(5), 1220–1250.
- North, M. S. (2019). A GATE to Understanding “Older” Workers. *Academy of Management Annals*, 13(2), 414–443.
- Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Generationalism. *Organizational Dynamics*, 48(4), Article: 100664.
- Quinones, M. A., Ford, J. K., & Teachout, M. S. (1995). The Relationship between Work Experience and Job Performance. *Personnel Psychology*, 48(4), 887–910.

6) Beweggründe für Seniorpreneurship (Katzdobler)

- Im Rahmen des demografischen Wandels hat das Thema „Grey Entrepreneurship“ an Bedeutung enorm gewonnen. In der Literatur finden sich Anhaltspunkte, dass ältere Menschen anders gründen und dabei auch andere Motive verfolgen als jüngere.
- Aktuell zeigen Gründer-Studien in Deutschland, dass die gründungsschwache Altersgruppe der über 45-Jährigen zunehmend ist. Gleichzeitig haben sich die gegenwärtig gründungsstarken jüngeren Altersklassen verringert. Mehrere Untersuchungen schätzen, dass der demografisch bedingte Rückgang der Gründungszahlen bis zum Jahr 2050 bis zu knapp 30 % betragen könnte (Werner et al., 2008).
- Ziel der Abschlussarbeit ist es, zentrale Beweggründe älterer Beschäftigter zu erheben, weshalb sie ihren bisherigen Arbeitsplatz verlassen haben und die Herausforderung einer Unternehmensgründung auf sich nehmen. Im Wesentlichen wird ein systematischer Literaturüberblick erwartet.

Quellen:

- Backman, M. & Kekezi, O. (2019). *Handbook of Research on Entrepreneurship and Aging*. Edward Elgar Publishing. Cheltenham, UK.
- Weber, P. & Schaper, M. (2004). Understanding the Grey Entrepreneur. *Journal of Enterprising Culture* 12(2), S. 147-164.
- Werner, A., Faulenbach, N. & Brockmeyer, A. (2008). Das Gründungsverhalten Älterer: Eine empirische Analyse mit den Daten des Gründerpanels des IfM Bonn. In: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 184, Bonn.