

**Masterarbeitsthemen im Arbeitsgebiet Organisationspsychologie SoSe 2022  
(Stand: 22.02.2022)**

<b>Thema 1: Die „dunkle Seite“ des informellen Lernens am Arbeitsplatz</b>	
<b>Fragestellung</b>	In welchen Situationen wird „dunkles“ informelles Lernen gezeigt? ODER: Welche Auswirkungen hat „dunkles“ informelles Lernen auf das Verhalten am Arbeitsplatz und welche Rolle spielt dabei das Sicherheitsklima in der Organisation?
<b>Erläuterungen</b>	<p>Informelles Lernen findet losgelöst von formalen Trainings und Schulungen statt und wird oftmals durch Probleme und Herausforderungen im Arbeitsprozess ausgelöst. Es umfasst u.a. das eigene Ausprobieren, das Einholen von Feedback und die Reflexion der eigenen Arbeit.</p> <p>Durch wissenschaftliche Forschung ist bislang bekannt, dass informelles Lernen mit positiven Auswirkungen wie Kompetenzentwicklung, Involvierung in den eigenen Job und Arbeitszufriedenheit zusammenhängt. Weit weniger bekannt sind die möglichen „dunklen Seiten“ des informellen Lernens. Es wird vermutet, dass informelles Lernverhalten unter bestimmten Umständen kontraproduktiv sein kann. Beispielsweise können Beschäftigte schlechte Gewohnheiten entwickeln (z.B. Umgehung von Sicherheitsbestimmungen in der Industrie), wenn sie beim Lernen am Arbeitsplatz von negativen Vorbildern und falschen Anreizen beeinflusst werden. Wo Best-Practice-Abläufe bereits etabliert sind, können fehlgeleitete „Experimente“ mit neuen Arbeitsprozessen und Improvisationen negative Folgen sowohl für die Leistung als auch den Ruf eines Mitarbeiters haben (Cerasoli et al., 2018).</p> <p>Im Rahmen dieses Themas können zwei potenzielle Fragestellungen beantwortet werden (je nach Präferenz der Masterandin/des Masteranden):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Wovon ist abhängig, ob Personen „helles“ oder „dunkles“ informelles Lernen zeigen? Diese grundsätzliche Fragestellung könnte in einem Laborexperiment – auch mit Studierenden mit Nebenjob – überprüft werden.</li> <li>2) Welche Auswirkungen hat „dunkles“ informelles Lernen und kann die negative Wirkung durch ein ausgeprägtes Sicherheitsklima in der Organisation abgefedert werden? Diese Fragestellung könnte in einer längsschnittlichen Feldstudie mit Beschäftigten überprüft werden.</li> </ol>
<b>Literatur</b>	<p>Cerasoli, C. P., Alliger, G. M., Donsbach, J. S., Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I. &amp; Orvis, K. A. (2018). Antecedents and outcomes of informal learning behaviors: A meta-analysis. <i>Journal of Business and Psychology</i>, 33(2), 203-230. <a href="https://doi.org/10.1007/s10869-017-9492-y">https://doi.org/10.1007/s10869-017-9492-y</a></p> <p>Decius, J., Knapstein, M., Schaper, N. &amp; Seifert, A. (2021). Investigating the Multidimensionality of Informal Learning: Validation of a Short Measure for White-Collar Workers. <i>Human Resource Development Quarterly</i>. Advance online publication. <a href="https://doi.org/10.1002/hrdq.21461">https://doi.org/10.1002/hrdq.21461</a></p> <p>Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C. &amp; Burke, M. J. (2009). Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 94(5), 1103-1127. <a href="https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0016172">https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0016172</a></p>

Thema 2: Wirksamkeitsüberprüfung eines (teilweise) virtuellen Trainings bei der Deutschen Bahn	
<b>Fragestellung</b>	Welche Auswirkung hat die Virtualisierung von Trainingskomponenten auf diverse Ergebniskonstrukte bei Stellwerkmitarbeitenden?
<b>Besonderheit</b>	Anstellung als Abschlussarbeitende*r bei der Deutschen Bahn mit vsl. 800€ Aufwandsentschädigung pro Monat
<b>Erläuterungen</b>	<p>Klassischerweise fanden Trainingsmaßnahmen zur Qualifizierung von gewerblich Beschäftigten bei der Deutschen Bahn (z. B. Stellwerkmitarbeitende) in Präsenz statt. Als Folge der Disruptionen der letzten Jahre sollen virtuelle Elemente in das Trainingskonzept integriert werden, sodass selbstgesteuerte Blended-Learning-Phasen entstehen. Im Rahmen der Masterarbeit soll in Zusammenarbeit mit dem Forschungsteam und der Deutschen Bahn untersucht werden, inwiefern es Unterschiede in der Wirksamkeit des virtuellen und des klassischen Trainings gibt. Als Ergebniskonstrukte (Outcomes) sollen insbesondere die Handlungssicherheit, Selbstwirksamkeit, Motivation, Kompetenz und Arbeitsleistung der Beschäftigten in den Blick genommen werden. Hinsichtlich des Lernens stehen zudem folgende Fragen im Fokus: Steigt durch diese Abänderung des formalen Trainingskonzepts auch das problemorientierte, informelle Lernen am Arbeitsplatz? Wird zudem das selbstregulierte Lernen außerhalb des Trainings stimuliert, welches mit dem Setzen eigener Lernziele und deren Überwachung bei der Zielerreichung einhergeht?</p> <p>Vertreter:innen der Deutschen Bahn haben bereits ein Trainingskonzept mit virtuellen Elementen konzipiert, welches im Rahmen eines Intervention-Kontrollgruppen-Studiendesigns nun eingesetzt werden soll. Aufgaben bezüglich der Masterarbeit sind insbesondere die Gestaltung von Fragebögen zur Evaluation des Trainings zu mehreren Messzeitpunkten und operative Begleitung der Fragebogenerhebung (siehe Grafik). Der Prozess wird vom Forschungsteam beratend unterstützt.</p> <p>Das Diagramm zeigt das Studiendesign für fünf Gruppen (Gruppe 1 bis Gruppe 5) über drei Messzeitpunkte (T0, T1, T2). Die Interventionen sind wie folgt strukturiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>T0: Baseline-Messung:</b> Alle Gruppen erhalten eine Wartezeit.</li> <li><b>T1: Post-Intervention-Messung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gruppe 1: Klassisches Training</li> <li>Gruppe 2: Virtuelles Training</li> <li>Gruppe 3: Wartezeit</li> <li>Gruppe 4: Wartezeit</li> <li>Gruppe 5: Wartezeit</li> </ul> </li> <li><b>T2: Follow-Up-Messung:</b> Alle Gruppen erhalten eine Wartezeit.</li> </ul>
<b>Literatur</b>	<p>Cerasoli, C. P., Alliger, G. M., Donsbach, J. S., Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I. &amp; Orvis, K. A. (2018). Antecedents and outcomes of informal learning behaviors: A meta-analysis. <i>Journal of Business and Psychology</i>, 33(2), 203-230. <a href="https://doi.org/10.1007/s10869-017-9492-y">https://doi.org/10.1007/s10869-017-9492-y</a></p> <p>Decius, J., Schaper, N. &amp; Seifert, A. (2021). Work characteristics or workers' characteristics? An input-process-output perspective on informal workplace learning of blue-collar workers. <i>Vocations and Learning</i>, 14(2), 285-326. <a href="https://doi.org/10.1007/s12186-021-09265-5">https://doi.org/10.1007/s12186-021-09265-5</a></p> <p>Richter, S., Kortsch, T., &amp; Kauffeld, S. (2020). Understanding learning spillover: The major role of reflection in the formal-informal learning interaction within different cultural value settings. <i>Journal of Workplace Learning</i>, 32(7), 513-532. <a href="https://doi.org/10.1108/jwl-01-2020-0008">https://doi.org/10.1108/jwl-01-2020-0008</a></p>

<b>Thema 3: Selbstbezogenes und sozialbezogenes informelles Lernen: Kongruenz oder keine Kongruenz?</b>	
<b>Fragestellung</b>	Führen Metakognitionen stärker zu selbstbezogenem informellem Lernen, und soziale Unterstützung stärker zu sozialbezogenem informellem Lernen?
<b>Erläuterungen</b>	<p>Informelles Lernen besteht aus mehreren Bestandteilen: Eigenes Ausprobieren, Reflexion vor einer Aufgabe und Reflexion im Nachhinein können als selbstbezogenes informelles Lernen betrachtet werden. Im Gegensatz dazu stellen Modelllernen, Einholen von Feedback sowie Erfahrungsaustausch das sozialbezogene informellen Lernen dar. Um informelles Lernen zu fördern, werden in der Literatur zwei bedeutsame Prädiktoren diskutiert: 1. Metakognitionen, d. h. die Überwachung des eigenen Lernprozesses und Reaktion auf Abweichungen vom optimalen Lernpfad; 2. soziale Unterstützung, d. h. insbesondere direkte Hilfe durch Kolleginnen und Kollegen oder indirekte Unterstützung durch die Schaffung einer positiven Lern- und Fehlerkultur durch Führungskräfte.</p> <p>Im Rahmen der Masterarbeit soll untersucht werden, ob die sogenannte Kongruenz-Hypothese zutrifft. Die Kongruenz-Hypothese besagt, dass die jeweilige Art des informellen Lernens stärker ausgeprägt sein sollte, wenn die verfolgte Strategie dazu passt. Metakognitionen wären demnach stärker mit selbstbezogenem informellem Lernen verbunden, soziale Unterstützung stärker mit sozial bezogenem informellem Lernen. Aufgrund des „Butler-Effekts“ könnte soziale Unterstützung sogar schädlich für das selbstbezogene informelle Lernen sein, da Mitarbeitende überlegen könnten, das als anstrengender empfundene „eigene“ Lernen durch Hilfe von anderen Personen zu ersetzen – dies ließe sich mit der Conservation-of-Resources-Theorie erklären.</p> <p>Die Kongruenz-Hypothese (unter Butler-Effekt) soll in einer längsschnittlichen Feldstudie mit Beschäftigten überprüft werden.</p>
<b>Literatur</b>	<p>Decius, J., Knappstein, M., Schaper, N. &amp; Seifert, A. (2021). Investigating the Multidimensionality of Informal Learning: Validation of a Short Measure for White-Collar Workers. <i>Human Resource Development Quarterly</i>. Advance online publication. <a href="https://doi.org/10.1002/hrdq.21461">https://doi.org/10.1002/hrdq.21461</a></p> <p>Keith, N., &amp; Frese, M. (2005). Self-regulation in error management training: emotion control and metacognition as mediators of performance effects. <i>Journal of Applied Psychology, 90</i>(4), 677- 691. <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.677">https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.677</a></p> <p>Rhoades, L., &amp; Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. <i>Journal of Applied Psychology, 87</i>(4), 698-714. <a href="https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.4.698">https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.4.698</a></p> <p>Hobfoll, S. E., Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., &amp; Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5</i>(1), 103–128. <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640">https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640</a></p>

Thema 4: Das Henne-Ei-Problem von Selbstwirksamkeit und informellem Lernen	
<b>Fragestellung</b>	Führt Selbstwirksamkeit zu informellem Lernen, oder führt informelles Lernen zu Selbstwirksamkeit?
<b>Erläuterungen</b>	<p>In der Literatur existieren viele Überlegungen dazu, wie sich informelles Lernen als die vorherrschende Form des arbeitsbezogenen Lernens <i>fördern</i> lässt – immer wieder wird auch Selbstwirksamkeit genannt. Selbstwirksamkeit wird in der Forschung aber auch als <i>Outcome</i> des informellen Lernens diskutiert. Es mangelt jedoch an längsschnittlichen Untersuchungen mit starken Forschungsdesigns, die eine Überprüfung der Hennen-Ei-Problematik ermöglichen:</p> <p>Führt Selbstwirksamkeit zu informellem Lernen, oder führt informelles Lernen zu Selbstwirksamkeit? Oder sind schlichtweg beide Richtungen möglich, und Selbstwirksamkeit sowie informelles Lernen schaukeln sich gegenseitig auf?</p> <p>Wenn Letzteres der Fall wäre, könnte mit Work Engagement ein Mediator aktiv sein: Erhöhte Selbstwirksamkeit würde dazu führen, dass ich meine Arbeit erfüllt und engagiert nachgehe, was mich verstärkt in informelle Lernsituationen führt. Informelles Lernen wiederum würde ebenfalls das Work Engagement erhöhen, und die daraus resultierenden Erfolgserlebnisse meine Selbstwirksamkeit stärken. Ein solcher „Aufschaukelungsprozess“ könnte theoretisch mit der Broaden-and-Build-Theorie erklärt werden.</p> <p>Im Rahmen der Masterarbeit sollen diese Annahmen längsschnittliche überprüft werden (auch ein Tagebuchdesign wäre denkbar).</p>
<b>Literatur</b>	<p>Cerasoli, C. P., Alliger, G. M., Donsbach, J. S., Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I. &amp; Orvis, K. A. (2018). Antecedents and outcomes of informal learning behaviors: A meta-analysis. <i>Journal of Business and Psychology</i>, 33(2), 203-230. <a href="https://doi.org/10.1007/s10869-017-9492-y">https://doi.org/10.1007/s10869-017-9492-y</a></p> <p>Rigotti, T., Schyns, B. &amp; Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. <i>Journal of Career Assessment</i>, 16(2), 238-255. <a href="https://doi.org/10.1177/1069072707305763">https://doi.org/10.1177/1069072707305763</a></p> <p>Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. <i>American Psychologist</i>, 56(3), 218-226. <a href="https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.56.3.218">https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.56.3.218</a></p>

<b>Thema 5: Entwicklung und erste Validierung einer Fragebogenskala zur Operationalisierung von informellen Lerngelegenheiten in Organisationen</b>	
<b>Fragestellung</b>	Wie lassen sich informelle Lerngelegenheiten in einem Fragebogen erfassen?
<b>Erläuterungen</b>	<p>Informelles Lernen findet direkt im Arbeitsprozess statt – oft dann, wenn Probleme oder Herausforderungen bei einer Aufgabe auftreten. Bislang ist allerdings wenig darüber bekannt, in welchen (problembehafteten) Situationen tatsächliche Gelegenheiten zum informellen Lernen ausgeprägt sind, und wie sich diese informellen Lerngelegenheiten messen lassen. Im Rahmen der Masterarbeit soll der Entwurf einer Fragebogenskala entwickelt werden, um informellen Lerngelegenheiten bei Mitarbeitenden in Organisationen erstmals operationalisieren zu können. Die Entwicklung und Validierung der Fragebogenskala soll gemäß den Empfehlungen von Mackenzie et al. (2011) erfolgen und wird vom Betreuer unterstützt.</p> <p>Zunächst soll das Konstrukt „Informelle Lerngelegenheiten“ definiert und von ähnlichen Konstrukten abgegrenzt werden. Dann erfolgt die Aufstellung eines Itempools, der anhand von Befragungen von Expert:innen aus der Praxis überprüft wird. Abschließend soll eine Pilotierung der Skala mit Beschäftigten durchgeführt werden.</p>
<b>Literatur</b>	<p>Decius, J., Kortsch, T., Paulsen, H. &amp; Schmitz, A. (2021). Learning What you Really, Really Want: Towards a Conceptual Framework of New Learning in the Digital Work Environment. In <i>Proceedings of the 55th Hawaii International Conference on System Sciences</i> (pp. 5231 – 5240). <a href="http://hdl.handle.net/10125/79975">http://hdl.handle.net/10125/79975</a></p> <p>Van Ruysseveldt, J., Verboon, P., &amp; Smulders, P. (2011). Job resources and emotional exhaustion: The mediating role of learning opportunities. <i>Work &amp; Stress</i>, 25(3), 205-223. <a href="https://doi.org/10.1080/02678373.2011.613223">https://doi.org/10.1080/02678373.2011.613223</a></p> <p>Goodman, J. S., &amp; Wood, R. E. (2004). Feedback specificity, learning opportunities, and learning. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 89(5), 809-821. <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.809">https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.809</a></p> <p>MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., &amp; Podsakoff, N. P. (2011). Construct measurement and validation procedures in MIS and behavioral research: Integrating new and existing techniques. <i>MIS quarterly</i>, 35(2), 293-334. <a href="https://doi.org/10.2307/23044045">https://doi.org/10.2307/23044045</a></p>

<b>Thema 6: Job Crafting in algorithmisch geprägten Arbeitskontexten (Gig Work)</b>	
<b>Fragestellung</b>	Welche Rolle spielt Job-Crafting-Verhalten für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz in stark algorithmisch geprägten Arbeitskontexten, zum Beispiel bei Gig Workern?
<b>Erläuterungen</b>	<p>In einigen Dienstleistungsbereichen spielen algorithmisch geprägte Arbeitskontexte eine zunehmend wichtige Rolle. Ein klassisches Beispiel sind Fahr- und Lieferdienste wie Uber, bei denen die für den Dienst tätigen Personen ihre Aufgaben über einen Algorithmus zugewiesen bekommen. So entstehen auch Bewertungssysteme mit Punkte-Scores, die die Leistung der Personen erfassen und in den Algorithmus für zukünftige Arbeitseinteilung einfließen. Solche algorithmisch geprägten Arbeitskontexte kommen in abgeschwächter Form auch in anderen Freelancing-Bereichen vor. Da die Algorithmen größtenteils auf nicht einsehbaren Kriterien beruhen, haben die Beschäftigten das Gefühl, den getroffenen Entscheidungen machtlos gegenüberzustehen – ihr Wohlbefinden (Well-Being) bei der Arbeit und Arbeitsengagement leidet. Allerdings gibt in der Forschung erste Hinweise darauf, dass sich diese negativen Auswirkungen durch Job Crafting abfedern lassen. Job Crafting bedeutet, dass die Beschäftigten die Rahmenbedingungen ihres eigenen Jobs in gewissen Grenzen zum Positiven verändern. Dies kann beispielsweise durch eine Erweiterung des Aufgabenspektrums, durch eine Gestaltung von Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen sowie durch eine kognitive Neubewertung der Situation geschehen.</p> <p>Im Rahmen der Masterarbeit soll mittels einer längsschnittlichen Feldstudie mit Gig Workern untersucht werden, inwieweit Job Crafting den Zusammenhang von algorithmisch geprägten Arbeitskontexten und dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz positiv beeinflusst.</p>
<b>Literatur</b>	<p>Henkel, S. &amp; Köhrbrück, G. (2020) [Masterthesis]. <i>Managed by a Machine: Workers' Job Crafting Abilities in the Case of Lieferando Riders in Germany</i>. Jönköping University: International Business School. Verfügbar unter: <a href="https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1435941&amp;dswid=-7201">https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1435941&amp;dswid=-7201</a></p> <p>Parent-Rochelleau, X., &amp; Parker, S. K. (2021). Algorithms as work designers: How algorithmic management influences the design of jobs. <i>Human Resource Management Review</i>, 100838. Advance online publication. <a href="https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100838">https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100838</a></p> <p>Parker, S. K., &amp; Grote, G. (2019). Automation, Algorithms, and Beyond: Why Work Design Matters More Than Ever in a Digital World. <i>Applied Psychology – An International Review</i>. Advance online publication. <a href="https://doi.org/10.1111/apps.12241">https://doi.org/10.1111/apps.12241</a></p> <p>Zhang, F. &amp; Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 40(2), 126-146. <a href="https://doi.org/10.1002/job.2332">https://doi.org/10.1002/job.2332</a></p>

<b>Thema 7: New Learning – die Zukunft der Weiterbildung?</b>	
<b>Fragestellung</b>	Wie funktioniert „New Learning“ von Beschäftigten in Organisationen?
<b>Erläuterungen</b>	<p>Längst nicht nur in der Personalentwicklung ist „New Work“ inzwischen zu einem Modebegriff geworden. Das auf Frithjof Bergmann zurückgehende Konzept stellt den Menschen und nicht das Unternehmen in den Fokus der Arbeit. Daran angelehnt ist der Begriff „New Learning“ entstanden. Dabei geht es darum, dass die Beschäftigten zunehmend autonom und selbstorganisiert lernen, um mit der sich ständig wandelnden Arbeitswelt (Stichwort: „VUCA World“) zurechtzukommen. In der Wissenschaft wurde das Konzept bislang jedoch eher kritisch beäugt, da ein theoretisch fundiertes Konzept bislang fehlte. Inzwischen liegt ein erstes Modell vor. Es geht davon aus, dass das sogenannte psychologische Empowerment (die Befähigung der Beschäftigten zu eigenständigem Handeln am Arbeitsplatz) in Verbindung mit einer sogenannten „Protean Career Orientation“ (der Orientierung, die Entwicklung der eigenen Karriere selbst in die Hand zu nehmen) ein Lernpotenzial für New Learning schafft. Dieses Lernpotenzial führt anschließend zum Lernverhalten. Dabei spielen verschiedene organisationale Einflussfaktoren (z.B. Lernkultur, Merkmale der Arbeit) eine Rolle.</p> <p>Im Rahmen einer längsschnittlichen Befragung von Beschäftigten sollen ausgewählt Hypothesen aus dem konzeptionellen Modell empirisch überprüft werden (auch eine Tagebuchstudie ist hierbei möglich). Alternativ ist eine experimentelle Vignettenstudie oder ein Laborexperiment denkbar.</p>
<b>Literatur</b>	<p>Decius, J., Kortsch, T., Paulsen, H. &amp; Schmitz, A. (2021). Learning What you Really, Really Want: Towards a Conceptual Framework of New Learning in the Digital Work Environment. In <i>Proceedings of the 55th Hawaii International Conference on System Sciences</i> (pp. 5231 – 5240). <a href="http://hdl.handle.net/10125/79975">http://hdl.handle.net/10125/79975</a></p> <p>Schermuly, C. C. (2019). New Work und Coaching–psychologisches Empowerment als Chance für Coaches. <i>Organisationsberatung, Supervision, Coaching</i>, 26(2), 173-192. <a href="https://link.springer.com/article/10.1007/s11613-019-00599-7">https://link.springer.com/article/10.1007/s11613-019-00599-7</a></p> <p>Hall, D. T., Yip, J. &amp; Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 5, 129-156. <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631">https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631</a></p>



<b>Thema 8: Die Rolle von Humor der Führungskraft für das Lernen am Arbeitsplatz</b>	
<b>Fragestellung</b>	Inwiefern beeinflusst der Humor der Führungskraft den Zusammenhang von Lernkultur und informellem Lernen am Arbeitsplatz?
<b>Erläuterungen</b>	<p>Während in vielen Berufsgruppen zunehmend weniger Zeit für formale Schulungen und Fortbildungen bleibt, kommt dem informellen Lernen am Arbeitsplatz eine umso höhere Bedeutung zu. Informelles Lernen findet losgelöst von formalen Trainings und Schulungen statt und wird oftmals durch Probleme und Herausforderungen im Arbeitsprozess ausgelöst. Es umfasst u.a. das eigene Ausprobieren, das Einholen von Feedback und die Reflexion der eigenen Arbeit.</p> <p>In der Forschung ist bekannt, dass sich eine förderliche Lernkultur positiv auf das informelle Lernen auswirkt. Relativ wenig ist hingegen darüber bekannt, inwiefern die Führungskraft durch geringer oder stärker ausgeprägtes humorvolles Verhalten Einfluss auf diesen Zusammenhang nehmen kann. Anzunehmen ist, dass Humor der Führungskraft einen positiven Effekt hat. Erste Ergebnisse einer vorherigen Studie deuten allerdings überraschenderweise darauf hin, dass im Falle einer gering ausgeprägten Lernkultur ein humorvolles Führungsverhalten sogar kontraproduktiv sein kann. An dieser Stelle ist weiterer Forschungsbedarf nötig: Beispielsweise sollten verschiedene Humorarten unterschieden werden, da beispielsweise ein sarkastischer Humor ganz andere Auswirkungen erwarten lässt als ein freundlicher oder selbstironischer Humor.</p> <p>Die Fragestellung, inwieweit Humor der Führungskraft sich auf Variablen des arbeitsbezogenen Lernens auswirkt, soll entweder in einer längsschnittlichen Beschäftigtenbefragung oder einer experimentellen Vignettenstudie untersucht werden.</p>
<b>Literatur</b>	<p>Scheel, T. &amp; Gockel, C. (2017). <i>Humor at work in teams, leadership, negotiations, learning and health</i>. Cham: Springer International Publishing. <a href="https://doi.org/10.1007/978-3-319-65691-5">https://doi.org/10.1007/978-3-319-65691-5</a></p> <p>Tews, M. J., Michel, J. W., &amp; Noe, R. A. (2017). Does fun promote learning? The relationship between fun in the workplace and informal learning. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 98, 46-55. <a href="https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.006">https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.006</a></p> <p>Aguinis, H. &amp; Bradley, K. J. (2014). Best practice recommendations for designing and implementing experimental vignette methodology studies. <i>Organizational Research Methods</i>, 17(4), 351-371. <a href="https://doi.org/10.1177%2F1094428114547952">https://doi.org/10.1177%2F1094428114547952</a></p>



<b>Thema 9: Entwicklung von Employability durch informelles Lernen am Arbeitsplatz</b>	
<b>Fragestellung</b>	Inwiefern kann informelles Lernen am Arbeitsplatz zur Entwicklung von Employability beitragen?
<b>Erläuterungen</b>	<p>Employability (Beschäftigungsfähigkeit) spielt eine zunehmend wichtige Rolle in der modernen Arbeitswelt: Beschäftigte bleiben selten ein Leben lang in einem Job und möchten daher ihren Wert und ihre Anschlussfähigkeit für den Arbeitsmarkt erhalten. Unternehmen erhoffen sich von einer Stärkung der Employability ihrer Beschäftigten ein höheres Commitment und bessere Arbeitsleistungen, was die teilweise wahrgenommene Gefahr der potenziellen Abwanderung hoch qualifizierter Beschäftigter mehr als aufwiegt.</p> <p>Bislang ist allerdings noch zu wenig darüber bekannt, wie sich die Employability der Beschäftigten fördern lässt bzw. wie Beschäftigte ihre eigene Employability ausbauen können. Ein neuer Ansatzpunkt ist hierbei das informelle Lernen am Arbeitsplatz. Informelles Lernen findet losgelöst von formalen Trainings und Schulungen statt und wird oftmals durch Probleme und Herausforderungen im Arbeitsprozess ausgelöst. Es umfasst u.a. das eigene Ausprobieren, das Einholen von Feedback und die Reflexion der eigenen Arbeit.</p> <p>Um Wechselwirkungen zwischen dem informellen Lernen und der Employability festzustellen, soll im Rahmen der Masterarbeit eine längsschnittliche Feldstudie mit Beschäftigten durchgeführt werden. Dabei soll auch untersucht werden, welche Bestandteile des multidimensionalen Konstrukts „Informelles Lernen“ auf welche Typen von Employability wirken.</p>
<b>Literatur</b>	<p>Forrier, A., De Cuyper, N. &amp; Akkermans, J. (2018). The winner takes it all, the loser has to fall: Provoking the agency perspective in employability research. <i>Human Resource Management Journal</i>, 28(4), 511-523. <a href="https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206">https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206</a></p> <p>Decius, J., Schaper, N. &amp; Seifert, A. (2019). Informal workplace learning: Development and validation of a measure. <i>Human Resource Development Quarterly</i>, 30(4), 495-535. <a href="https://doi.org/10.1002/hrdq.21368">https://doi.org/10.1002/hrdq.21368</a></p> <p>Houben, E., De Cuyper, N., Kyndt, E., &amp; Forrier, A. (2021). Learning to be employable or being employable to learn: The reciprocal relation between perceived employability and work-related learning. <i>Journal of Career Development</i>, 48(4), 443–458. <a href="https://doi.org/10.1177/0894845319867431">https://doi.org/10.1177/0894845319867431</a></p>

<b>Thema 10: Informelle Lernverläufe im Rahmen der technisch-gewerblichen Ausbildung</b>	
<b>Fragestellung</b>	Wie entwickelt sich informelles Lernen über den Verlauf eines mehrwöchigen Zeitraums bei Auszubildenden?
<b>Erläuterungen</b>	Informelles Lernen am Arbeitsplatz ist situativen Schwankungen unterworfen. Über die genauen zeitlichen Verläufe und die Dynamik des Lernens ist allerdings bislang wenig bekannt. Die Masterarbeit soll im Rahmen einer bereits bestehenden Kooperation mit einem mittelständischen, weltweit agierenden Unternehmen (> 16.000 Beschäftigte) durchgeführt werden. Die Kooperation sieht vor, Auszubildende aus verschiedenen Lehrjahren mithilfe einer quantitativ-empirischen Tagebuchstudie und Follow-Up-Messungen zu befragen. Das Unternehmen stellt zudem in anonymisierter Form Selbst- und Fremdbeurteilungen der Auszubildenden-Entwicklung, Prüfungsnoten und andere objektive Leistungsdaten zur Verfügung, die mit dem informellen Lernen in Verbindung gesetzt werden können. Die hauptsächliche Leistung innerhalb der Masterarbeit besteht in der operativen Begleitung und Umsetzung der geplanten Studie, entlang der vorliegenden Planungen und Absprachen zwischen Unternehmen und Universität. Die statistische Auswertung wird in hohem Maße durch das Forschungsteam unterstützt. Diese Masterarbeit eignet sich sehr gut für (möglicherweise) promotionsinteressierte Studierende, die Einblicke in ein reales, größer angelegtes Forschungsprojekt erhalten möchten, und für sich herausfinden möchten, ob die Arbeit in der Wissenschaft eine berufliche Möglichkeit darstellen könnte.
<b>Literatur</b>	Decius, J., Schaper, N. & Seifert, A. (2019). Informal workplace learning: Development and validation of a measure. <i>Human Resource Development Quarterly</i> , 30(4), 495-535. <a href="https://doi.org/10.1002/hrdq.21368">https://doi.org/10.1002/hrdq.21368</a>  Rausch A. (2014) Using Diaries in Research on Work and Learning. In C. Harteis, A. Rausch & J. Seifried J. (Hrsg.), <i>Discourses on Professional Learning. Professional and Practice-based Learning</i> , vol 9. Springer. <a href="https://doi.org/10.1007/978-94-007-7012-6_17">https://doi.org/10.1007/978-94-007-7012-6_17</a>