



An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird die Vergabe von Abschlussarbeiten über ein zentrales Anmeldeverfahren organisiert. Wir nehmen an diesem Verfahren teil. Die Zuordnung der Studierenden zu den Betreuern dauert etwa 1 – 1 ½ Monate. Danach werden Sie per Mail über Annahme und Ansprechpartner informiert.

Bewerbungsfristen sowie weitere Informationen zum Anmeldeverfahren für Abschlussarbeiten finden Sie auf der Seite der Fakultät. Wenn Sie organisatorische Fragen zum zentralen Anmeldeverfahren haben, können Sie sich an [abschlussarbeiten\(at\)wiwi.upb\(dot\)de](mailto:abschlussarbeiten(at)wiwi.upb(dot)de) wenden. Bitte überprüfen Sie im Einzelfall Ihre jeweilige Prüfungsordnung auf die Modalitäten für Abschlussarbeiten.

Am Lehrstuhl für **Organizational Behavior** können Sie wie folgt Ihre Abschlussarbeit schreiben:

**Für Bachelorkandidaten** werden die Abschlussarbeiten in Form eines strukturierten Seminars zu 1-3 festen Forschungsideen erarbeitet. Sie sollten bei Ihrer **Bewerbung mindestens ein Thema** nennen, das Sie bearbeiten wollen.

In diesem Semester werden folgende Forschungsideen zur Wahl gestellt:

- (1) **Die Unternehmensidentität in Stellenanzeigen und ihre Wirkung auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit (Quantitative Arbeit)**
- (2) **Experiment: Zeitperspektiven und Performance von Routineaufgaben im Team**
- (3) **Experiment: Zeitperspektiven und Performance von kreativen Aufgaben bei Individuen**

Die **Einführungsveranstaltung für alle Bachelorarbeiten** findet am 9. April 2020 statt. Ein weiterer Pflichtpräsenztermin ist der 17. April 2020. Dort **präsentieren** Sie in der Gruppe **erste Vorgehensschritte** und reichen Ihr **Exposé** ein. Die **Anmeldung** zur Anfertigung der Bachelorarbeit findet ebenfalls am **17. April 2020** statt.

**Für Masterarbeiten** geben wir Themenvorschläge (nächste Seite) vor. Sie können aber auch einen eigenen Themenvorschlag erarbeiten. Sie sollten bei Ihrer **Bewerbung mindestens ein Thema (maximal drei Themen)** nennen, das (die) Sie bearbeiten wollen und diese(s) anhand eines kurzen Exposés darstellen. Sie können vor der Anfertigung des Exposés gerne bereits Kontakt zum Lehrstuhl aufnehmen.

Nach der Annahme werden Sie unserem **Zusatzmodul** „Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens für Forschungsprojekte“ zugeteilt, das Sie zu Beginn in einer Sitzung an einem Tag in den ersten beiden Vorlesungswochen in Ihrer Planungsphase und für die weitere Bearbeitung unterstützen soll. In der Zeit verfeinern Sie Ihr auf ein Thema reduziertes **Exposé**.

Am **30. April 2020** sollen Sie Ihr Thema präsentieren und **spätestens (!)** bis dahin eine überarbeitete Version Ihres Exposés vorlegen können. Am **8. Mai 2020** ist der letztmögliche Zeitpunkt für die Anmeldung Ihrer Masterarbeit. Bis dahin muss der finale Entwurf des Exposés fertiggestellt sein.

Das **Exposé** sollte folgende Punkte zu jedem Themenvorschlag behandeln: 1) Theoretischer Hintergrund/Motivation für das Thema, 2) Problemstellung und Forschungsfrage, 3) Methodisches Vorgehen, 4) Erwartete Ergebnisse, 5) Zeitplanung, 6) Einstiegsliteratur. Es ist ratsam (aber nicht zwingend notwendig), vor Anfertigung des verpflichtenden Exposés zur Anmeldung der Arbeit einen Sprechstundentermin zu vereinbaren. Eine Vorlage für das Exposé finden Sie auf unserer Homepage.

Während der gesamten Betreuungsphase nach der Anmeldung können bis zu **2 (Bachelor) bzw. 3 (Master) Termine zur Besprechung** des Fortschritts und von offenen Fragen vereinbart werden. Sprechen Sie diese Termine bitte frühzeitig mit Ihrer Betreuungsperson ab und nehmen Sie diese in Ihre Zeitplanung auf.

**Formale Gestaltungsvorschriften:** Bitte halten Sie sich an den gängigen APA Zitationsstil und orientieren Sie sich an der **Formatvorlage unseres Lehrstuhls** (<https://wiwi.uni-paderborn.de/dep1/organizational-behavior-prof-dr-kirsten-thommes/lehre/formatvorlagen/>). Bleiben Sie in Ihrer Formatierung konsistent. Bei Bachelorarbeiten wird üblicherweise ein Umfang von 30-40 reinen Textseiten erwartet, bei Masterarbeiten ein Umfang von 50-60 reinen Textseiten. Für die genauen Vorgaben orientieren Sie sich bitte an der für Sie geltenden Prüfungsordnung. Abweichungen im Umfang sind in Absprache mit der Betreuungsperson möglich.

**Prof. Dr. Kirsten Thommes**  
**Organizational Behavior**

Warburger Str. 100  
33098 Paderborn

Raum Q 1.466  
Fon 0 52 51. 60-2080  
Fax 0 52 51. 60-3550  
E-Mail [kirsten.thommes@upb.de](mailto:kirsten.thommes@upb.de)  
Web [www.upb.de](http://www.upb.de)

## **Aktuelle Themen für Masterarbeiten**

### **(1) Entscheidungen unter Aufregung, Emotionen und Belastung**

Wie beeinflussen Emotionen die Risikofreude? Kann durch a) direkte Adressierung des Risikos und/oder b) emotional Alignment/ paradoxe Reaktion die Risikofreude beeinflusst werden? Welche Einschränkungen ergeben sich durch physische und psychische Belastungen?

Einstiegsliteratur:

Blain, B., Schmit, C., Aubry, A., Hausswirth, C., Le Meur, Y., & Pessiglione, M. (2019). Neuro-computational impact of physical training overload on economic decision-making. *Current Biology*, 29(19), 3289-3297.

George, J. M., & Dane, E. (2016). Affect, emotion, and decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 47-55.

Ku, G., Malhotra, D., & Murnighan, J. K. (2005). Towards a competitive arousal model of decision-making: A study of auction fever in live and Internet auctions. *Organizational Behavior and Human decision processes*, 96(2), 89-103.

Lerner, J. S., Li, Y., Valdesolo, P., & Kassam, K. S. (2015). Emotion and decision making. *Annual Review of Psychology*, 66.

Raghunathan, R., & Pham, M. T. (1999). All negative moods are not equal: Motivational influences of anxiety and sadness on decision making. *Organizational behavior and human decision processes*, 79(1), 56-77.

Van't Wout, M., Kahn, R. S., Sanfey, A. G., & Aleman, A. (2006). Affective state and decision-making in the ultimatum game. *Experimental brain research*, 169(4), 564-568.

### **(2) Änderung von Routinen**

Wie kann man Mitarbeiter dazu bringen, ihre Routinen zu ändern? Welche Arten von Routinen sind besonders langlebig, welche Interventionen erfolgversprechend? Wie häufig sollte man Änderungen kommunizieren? Ein bereits am Lehrstuhl vorhandener Datensatz kann (muss aber nicht) genutzt werden)

Einstiegsliteratur:

Banovic, N., Buzali, T., Chevalier, F., Mankoff, J., & Dey, A. K. (2016, May). Modeling and understanding human routine behavior. In *Proceedings of the 2016 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 248-260). ACM.

Laumer, S., Maier, C., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2016). Work routines as an object of resistance during information systems implementations: theoretical foundation and empirical evidence. *European Journal of Information Systems*, 25(4), 317-343.

Feldman, M. S., Pentland, B. T., D'Adderio, L., & Lazaric, N. (2016). Beyond routines as things: Introduction to the special issue on routine dynamics. (Komplettes Journal mit allen Artikeln)

### **(3) Mitarbeiterkommunikation im Intranet**

Verändern Nachrichten ihre Wirkung auf Mitarbeiter, wenn ein beigefügtes Bild eine bestimmte Gestaltung aufweist? Wirken Nachrichten auf bestimmte Mitarbeitergruppen anders? Welche Emotionen werden durch Nachrichten bei Mitarbeitern geweckt? Lassen sich im Intranet Reihenfolgeeffekte aufweisen? Ein bereits am Lehrstuhl vorhandener Datensatz kann (muss aber nicht) genutzt werden.

Einstiegsliteratur:

Zhang, S., Dokyun, L., Singh, P.V., & Srinivasan, K. (2016). How much is an image worth? An empirical analysis of property's image aesthetic quality on demand at AirBNB. *Thirty Seventh International Conference on Information Systems*, 1- 20.

Lai, S. L. (2001). Intraorganizational communication with intranets. *Communication of the ACM*, 95-100.

Yen, D. C., & Chou, D. C. (2001). Intranets for organizational innovation. *Information Management & Computer Security*, 9(2), 80-87.

### **(4) Personalbeurteilung und Kompetenzmessung**

Welche Vor- und Nachteile haben verschiedene Arten der Kompetenzmessung und Personalbeurteilung? Können aus semantischen Analysen mehr Informationen gewonnen werden als aus Evaluationsbögen? Welche semantischen Analyseverfahren eignen sich? Möglichkeit zur Unternehmenskooperation gegeben.

Einstiegsliteratur:

Forster, E. A., & Dunbar, K. N. (2009, July). Creativity evaluation through latent semantic analysis. In *Proceedings of the Annual Conference of the Cognitive Science Society* (Vol. 2009, pp. 602-607).

Wang, N., Abel, M. H., Barthès, J. P., & Negre, E. (2015, May). Mining user competency from semantic trace. In *2015 IEEE 19th International Conference on Computer Supported Cooperative Work in Design (CSCWD)* (pp. 48-53). IEEE.

Manoharan, T. R., Muralidharan, C., & Deshmukh, S. G. (2011). An integrated fuzzy multi-attribute decision-making model for employees' performance appraisal. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(03), 722-745.

John Bernardin, H., Thomason, S., Ronald Buckley, M., & Kane, J. S. (2016). Rater rating-level bias and accuracy in performance appraisals: The impact of rater personality, performance management competence, and rater accountability. *Human Resource Management*, 55(2), 321-340.