

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 zum betreuenden Lehrstuhl dauert etwa 4 – 6 Wochen. Nach der Zuteilung durch das Studienbüro werden Sie von uns per E-Mail über Annahme und den spezifischen Betreuenden Ihrer Arbeit am Lehrstuhl 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:

Bachelorarbeit

Für Bachelorstudierende werden Abschlussarbeiten mit einer klaren Themenvorgabe angeboten. Sie können Ihre Präferenz zwischen 1-2 Forschungsideen angeben. Sie sollten bei **Ihrer Bewerbung mindestens ein Thema** nennen, das Sie bearbeiten wollen. Die aktuellen Themen finden Sie weiter unten im Dokument. Dort finden Sie auch zum Thema passende Anfangsliteratur, um sich mit dem Thema vertraut zu machen.

Nach der Zuteilung melden wir Sie für das **Zusatzmodul** „Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens für Forschungsprojekte“ an, welches Sie bei der Planung vor der eigentlichen Anmeldung der Arbeit unterstützen soll. In diesem Zusatzmodul erhalten Sie Materialien und sind verpflichtet, eine **Präsentation** zu halten sowie ein **Exposé** abzugeben. Den genauen Ablauf bis zur Anmeldung entnehmen Sie bitte dem untenstehenden **Zeitplan**.

Masterarbeit

Für Masterstudierende bieten wir **Themenvorschläge** an (nächste Seite). Sie können aber auch einen **eigenen Themenvorschlag** erarbeiten. Sie sollten bei **Ihrer Bewerbung mindestens ein Thema (maximal zwei Themen)** nennen, das (die) Sie bearbeiten wollen. Für eigene Themenvorschläge ist es hilfreich, wenn Sie Ihrer Bewerbung ein kurzes **Exposé** anhängen. Sie können vor der Anfertigung des Exposés gerne bereits Kontakt zum Lehrstuhl aufnehmen. Das Exposé sollte folgende Punkte behandeln: 1) Theoretischer Hintergrund des Themas, 2) Problemstellung und Forschungsfrage, 3) Mögliches methodisches Vorgehen, 4) Angabe zur verwendeten (wissenschaftlichen) Literatur.

Nach der Zuteilung melden wir Sie für unser **Zusatzmodul** „Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens für Forschungsprojekte“ an, welches Sie bei der Planung vor der eigentlichen Anmeldung der Arbeit unterstützen soll. In diesem Zusatzmodul erhalten Sie Materialien und sind verpflichtet, eine **Präsentation** zu halten sowie ein ausführliches **Exposé** abzugeben. Den genauen Ablauf bis zur Anmeldung entnehmen Sie bitte dem **Zeitplan** auf der nächsten Seite.

Allgemein

Bitte halten Sie sich an den gängigen **APA Zitationsstil** und orientieren Sie sich an den **Formatvorlagen und dem Leitfaden** unseres Lehrstuhls auf der [Homepage](#) für die Anfertigung des Exposés und der Abschlussarbeit. Bei Bachelorarbeiten wird üblicherweise ein Umfang von **30-40 Textseiten** erwartet, bei Masterarbeiten ein Umfang von **60 Textseiten**. Für die genauen Vorgaben orientieren Sie sich bitte an der für Sie geltenden **Prüfungsordnung**. Abweichungen im Umfang sind in Absprache mit der Betreuungsperson am Lehrstuhl möglich. Kommunizieren Sie bitte mit uns auch frühzeitig, wenn Sie ein Abschlusskolloquium oder eine sonstige Leistung im Rahmen Ihres Abschlussarbeitsmoduls erbringen müssen.

Bei Rückfragen zur Themenwahl kontaktieren Sie die beim jeweiligen Thema angegebene Ansprechperson. Die Kontaktdaten finden Sie bei uns auf der [Homepage](#). Bei Fragen zu Ablauf und Organisation der Abschlussarbeiten bei uns am Lehrstuhl richten Sie Ihre Anfrage bitte an org_behavior@wiwi.upb.de

Prof. Dr. Kirsten Thommes
Organizational Behavior

Warburger Str. 100
33098 Paderborn

Raum Q3.301
Fon 05251 / 60-2080
E-Mail kirsten.thommes@upb.de

Zeitplan

Information zur Zuteilung der Betreuung	Anfang/ Mitte Sept
Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens	25.09.2026
Kontaktaufnahme und Themenabsprache	Bis Ende Sept
Anmeldung und Zugriff zum Zusatzmodul	Bis zur ersten Oktoberwoche
Abgabe des ersten Entwurfs des Exposés beim Betreuenden	02.10.2026
Präsentation des Zwischenstands	16.10.2026
Abgabe des finalen Exposés und offizielle Anmeldung	23.10.2026
Besprechungstermine mit der Betreuungsperson	Über das Semester verteilt in individueller Absprache
Abgabe der Arbeit	3 Monate (BA)/ 6 Monate (MA) nach der Anmeldung

Aktuelle Themen für Masterarbeiten

(1) Transformationsmanagement – eine Metaanalyse (Ansprechperson: Kirsten Thommes)

Metaanalyse zum Transformationsmanagement: Was wissen wir über die Gelingensfaktoren Führung, Kommunikation, Prozessmanagement und Evaluation?

Einstiegsliteratur:

Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & organization management*, 36(2), 223-270.

Da Ros, A., Vainieri, M., & Bellé, N. (2023). An overview of reviews: organizational change management architecture. *Journal of Change Management*, 23(2), 113-142.

(2) Langfristige Nutzung von Künstlicher Intelligenz – Experiment (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz)

Da die meisten empirischen Studien im Bereich der Mensch-KI-Interaktion die Nutzung nur kurzfristig untersuchen, z. B. in Verhaltensexperimenten, soll es in dieser Abschlussarbeit darum gehen, langfristige Interaktionen zu beobachten. Erhöht oder verringert sich die Akzeptanz? Verbessert oder verschlechtert sich die Entscheidungsqualität? Wie verändern KIs langfristig die Entscheidungsmodelle von Nutzern? Welchen Effekt hat Explainable-AI (XAI)?

Einstiegsliteratur:

Lai, Vivian, Chacha Chen, Alison Smith-Renner, Q. Vera Liao, und Chenhao Tan. 2023. „Towards a Science of Human-AI Decision Making: An Overview of Design Space in Empirical Human-Subject Studies“. S. 1369–85 in 2023 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency. Chicago IL USA: ACM.

Bauer, K., von Zahn, M., & Hinz, O. (2023). Expl (AI) ned: The impact of explainable artificial intelligence on users' information processing. *Information systems research*, 34(4), 1582-1602.

Freisinger, E., Unfried, M., & Schneider, S. (2022). The adoption of algorithmic decision-making agents over time: algorithm aversion as a temporary effect?.

(3) Meta-Analyse zu Explainable-AI Experimenten (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz)

In einer Meta-Analyse zu Human-AI-Teams haben Vaccaro et al. (2024) unter anderem gezeigt, dass Erklärungen in AI-Systemen die Entscheidungsqualität von Nutzern nicht verbessern, obwohl dies oft das Ziel ist. Die Masterarbeit soll diese Meta-Analyse auf die XAI-Literatur übertragen, um herauszufinden, wann Erklärungen die Nutzer-Performance verbessern und wann nicht. Dazu dienen die Daten und die Analysen von Vaccaro et al. (2024) als Grundlage und sollen durch aktuelle Literatur ergänzt werden.

Einstiegsliteratur:

Vaccaro, M., Almaatouq, A., & Malone, T. (2024). When combinations of humans and AI are useful: A systematic review and meta-analysis. *Nature Human Behaviour*, 1–11. <https://doi.org/10.1038/s41562-024-02024-1>

Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2021). *Introduction to Meta-Analysis*. John Wiley & Sons.

(4) Wahrscheinlichkeiten Mensch vs. KI (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz, Robin Bodenberger)

Unsicherheit kann auf unterschiedlichen Wegen kommuniziert werden – sei es durch prozentuale Wahrscheinlichkeiten wie z. B. ‚Das Medikament wirkt zu 90 %‘ oder über sogenannte ‚Words of Estimative Probability (WEPs)‘ wie z.

B. ‚Das Medikament wirkt höchstwahrscheinlich‘. In der Literatur wird untersucht, wie Menschen und Large Language Models (LLMs) mit diesen Kommunikationsmöglichkeiten umgehen. Die Masterarbeit soll empirisch untersuchen, ob Menschen, die eine Entscheidung treffen müssen und dabei von einem Menschen oder einem LLM beraten werden, eine unterschiedliche Wahrnehmung von Unsicherheit haben – abhängig davon, ob ein Mensch oder eine KI diese kommuniziert.

Maloney, L. T., Dal Martello, M. F., Fei, V., & Ma, V. (2024). A comparison of human and GPT-4 use of probabilistic phrases in a coordination game. *Scientific Reports*, 14(1), 6835. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-56740-9>

Tang, Z., Shen, K., & Kejriwal, M. (2026). An evaluation of estimative uncertainty in large language models. *Npj Complexity*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.1038/s44260-026-00070-6>

(5) Soziale Nachhaltigkeit bei Digitalem Arbeiten/Work from home (Ansprechperson: Kirsten Thommes)

Einstiegsliteratur:

Wax, A., Deutsch, C., Lindner, C., Lindner, S. J., & Hopmeyer, A. (2022). Workplace loneliness: The benefits and detriments of working from home. *Frontiers in public health*, 10, 903975.

Walz, T., Kensbock, J. M., de Jong, S. B., & Kunze, F. (2023). Lonely@ Work@ Home? The impact of work/home demands and support on workplace loneliness during remote work. *European Management Journal*.

Meier, T., Boyd, R. L., Mehl, M. R., Milek, A., Pennebaker, J. W., Martin, M., ... & Horn, A. B. (2020). Stereotyping in the digital age: Male language is “ingenious”, female language is “beautiful”—and popular. *PloS one*, 15(12), e0243637.

Butts, M. M., Becker, W. J., & Boswell, W. R. (2015). Hot buttons and time sinks: The effects of electronic communication during nonwork time on emotions and work-nonwork conflict. *Academy of Management Journal*, 58(3), 763-788.

(6) Der Einfluss von Atomkraftwerken auf lokale Wohnungsmärkte (Ansprechpartner: Robin Bodenberger)

Die nukleare Katastrophe in Fukushima sowie die Schließung von Atomkraftwerken wirken sich auf das Verhalten von Marktakteuren im lokalen Wohnungsmarkt aus. Verschiedene Studien untersuchen diese verhaltensökonomischen Effekte mithilfe unterschiedlicher Methodiken – mit teils widersprüchlichen Ergebnissen. Ziel dieser Arbeit ist eine systematische Auswertung der Literatur.

Einstiegsliteratur:

Bauer, T. K., Braun, S. T., & Kvasnicka, M. (2017). Nuclear power plant closures and local housing values: Evidence from Fukushima and the German housing market. *Journal of Urban Economics*, 99, 94-106.

Fink, A., & Stratmann, T. (2015). US housing prices and the Fukushima nuclear accident. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 117, 309-326.

Tanaka, S., & Zabel, J. (2018). Valuing nuclear energy risk: Evidence from the impact of the Fukushima crisis on US house prices. *Journal of Environmental Economics and Management*, 88, 411-426.

(7) Einfluss von Arousal durch Zeitdruck auf Annahme von Erklärungen (Ansprechpartner: Maurice Pape)

Das Yerkes-Dodson-Gesetz besagt das Arousal einen Umgekehrt U-Förmigen Zusammenhang mit der Leistungsfähigkeit hat. Dabei kann Arousal aus vielen Quellen stammen, eine der häufigsten in der Praxis ist die Zeit die mit der Entscheidung einhergeht, besonders wenn diese sehr knapp ist. Das Ziel dieser Arbeit sollte eine empirische Untersuchung des Zusammenhangs zwischen objektivem Arousal und der Annahme von Erklärungen sein.

Einstiegsliteratur:

Rieger, T., & Manzey, D. (2022). Human performance consequences of automated decision aids: The impact of time pressure. *Human factors*, 64(4), 617-634.

Rosbach, E., Ammeling, J., Krügel, S., Kießig, A., Fritz, A., Ganz, J., ... & Aubreville, M. (2025, April). "When Two Wrongs Don't Make a Right"-Examining Confirmation Bias and the Role of Time Pressure During Human-AI Collaboration in Computational Pathology. In *Proceedings of the 2025 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1-18).

Shaikh, S. J., & Cruz, I. F. (2023). AI in human teams: Effects on technology use, members' interactions, and creative performance under time scarcity. *AI & SOCIETY*, 38(4), 1587-1600.

(8) Corporate Responsibility in the Age of AI. (Contact person: Glory Murega)

The growing organizational use of AI raises new ethical and governance challenges that may fundamentally expand what stakeholders expect firms to be responsible for. The research should employ a survey or vignette study to investigate new dimensions of corporate responsibility emerge when firms implement AI.

References

Batool, A., Zowghi, D., & Bano, M. (2025). AI governance: a systematic literature review. *AI and Ethics*, 5(3), 3265-3279.

Mäntymäki, M., Minkinen, M., Birkstedt, T., & Viljanen, M. (2022). Defining organizational AI governance. *AI and Ethics*, 2(4), 603-609.

Floridi, L., Cowls, J., Beltrametti, M., Chatila, R., Chazerand, P., Dignum, V., ... & Vayena, E. (2018). AI4People—An ethical framework for a good AI society: Opportunities, risks, principles, and recommendations. *Minds and machines*, 28(4), 689-707.

Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.

(9) Operationalizing Organizational AI Responsibility (Contact person: Glory Murega)

Despite the prominence of “responsible AI,” there is still limited empirical clarity on how organizational AI responsibility can be defined and measured. The aim here is to apply theoretical models to operationalize AI responsibility.

References

- Jaturat, N., Na-Nan, K., & Hu, B. (2026). Measuring AI responsibility: A cross-country validation of a multidimensional framework. *International Journal of Information Management Data Insights*, 6(1), 100388.
- Papagiannidis, E., Mikalef, P., & Conboy, K. (2025). Responsible artificial intelligence governance: A review and research framework. *The Journal of Strategic Information Systems*, 34(2), 101885.
- Akbarighatar, P. (2025). Operationalizing responsible AI principles through responsible AI capabilities. *AI and Ethics*, 5(2), 1787-1801.

(10) Work Identity (Contact person: Kirsten Thommes)

How do people explain how they have ended up at a certain job position? How do individuals re-tell their narrative? Based on existing data (picture and/or qualitative interviews), can we find common patterns in terms of anthropomorphism of work tools, practices of remembering and sense making of the working self?

References

- Zhang, A., & Rau, P. L. P. (2023). Tools or peers? Impacts of anthropomorphism level and social role on emotional attachment and disclosure tendency towards intelligent agents. *Computers in Human Behavior*, 138, 107415.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in organizational behavior*, 25, 93-135.
- Zerubavel, E. (2003). *Time maps: Collective memory and the social shape of the past*. University of Chicago Press.

(11) Goal Negotiation and Expectation Assessment in AI interactions

(Contact Person: Maurice Pape)

Not every interaction with an AI is created the same: sometimes the user wants to get deep insights and understand the topic, other times the users intention may just be to get the task solved as fast as possible, or find a good solution in limited time.

References:

- Ma, Y., & Ziegler, J. (2024). Investigating meta-intents: user interaction preferences in conversational recommender systems: Y. Ma, J. Ziegler. *User Modeling and User-Adapted Interaction*, 34(5), 1535-1580.
- Szymanski, M., Millecamp, M., & Verbert, K. (2021, April). Visual, textual or hybrid: the effect of user expertise on different explanations. In *Proceedings of the 26th international conference on intelligent user interfaces* (pp. 109-119).
- Balog, K., & Radlinski, F. (2020, July). Measuring recommendation explanation quality: The conflicting goals of explanations. In *Proceedings of the 43rd international ACM SIGIR conference on research and development in information retrieval* (pp. 329-338).

Aktuelle Themen für Bachelorarbeiten

(1) Interactive Machine Learning (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz)

Wie werden Domänenexperten in die Machine Learning Pipeline integriert und wie kann die Interaktion verbessert werden? Ein Literaturreview oder eine Interviewstudie zu den in der Praxis verwendeten Verfahren und den Herausforderungen bietet sich hier an.

Einstiegsliteratur:

- Kerrigan, D., Hullman, J., & Bertini, E. (2021). A Survey of Domain Knowledge Elicitation in Applied Machine Learning. *Multimodal Technologies and Interaction*, 5(12), 73. <https://doi.org/10.3390/mti5120073>
- Holzinger, A. (2016). Interactive machine learning for health informatics: When do we need the human-in-the-loop? *Brain Informatics*, 3(2), 119–131. <https://doi.org/10.1007/s40708-016-0042-6>
- Choudhary, V., Marchetti, A., Shrestha, Y. R., & Puranam, P. (2021). Human-Algorithm Ensembles (SSRN Scholarly Paper ID 3902402). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3902402>
- Cheng, T.-H., Wei, C.-P., & Tseng, V. S. (2006). Feature Selection for Medical Data Mining: Comparisons of Expert Judgment and Automatic Approaches. *19th IEEE Symposium on Computer-Based Medical Systems (CBMS'06)*, 165–170. <https://doi.org/10.1109/CBMS.2006.87>
- Poursabzi-Sangdeh, F., Goldstein, D. G., Hofman, J. M., Wortman Vaughan, J. W., & Wallach, H. (2021). Manipulating and Measuring Model Interpretability. *Proceedings of the 2021 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1–52. <https://doi.org/10.1145/3411764.3445315>

(2) Wie kann quantitative Forschung im Bereich Mensch-KI-Interaktion von qualitativen Methoden profitieren? (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz)

In dieser Abschlussarbeit geht es um die Frage, wie quantitative Forschung zum Thema Mensch-KI-Interaktion von qualitativen Methoden profitieren kann. Forschungsmethoden haben ihre Vor- und Nachteile, und einige Forscher versuchen, mit sogenannten Mixed-Methods-Ansätzen das Beste aus mehreren Methoden zu gewinnen. Wie sieht es in diesem Bereich aus? Welche qualitativen Methoden werden ergänzend zu Verhaltensexperimenten durchgeführt – sind es eher Interviews, Think-Aloud-Ansätze, offene Fragen in den Experimenten oder etwas anderes?

Einstiegsliteratur:

Kim, Sunnie S. Y., Elizabeth Anne Watkins, Olga Russakovsky, Ruth Fong, und Andrés Monroy-Hernández. 2023. „Help Me Help the AI: Understanding How Explainability Can Support Human-AI Interaction“. S. 1–17 in Proceedings of the 2023 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, CHI '23. New York, NY, USA: Association for Computing Machinery.

Danry, Valdemar, Pat Pataranutaporn, Yaoli Mao, und Pattie Maes. 2023. „Don't Just Tell Me, Ask Me: AI Systems that Intelligently Frame Explanations as Questions Improve Human Logical Discernment Accuracy over Causal AI explanations“. S. 1–13 in Proceedings of the 2023 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, CHI '23. New York, NY, USA: Association for Computing Machinery.

Schmude, Timothée, Laura Koesten, Torsten Möller, und Sebastian Tschiatschek. 2023. „On the Impact of Explanations on Understanding of Algorithmic Decision-Making“. S. 959–70 in Proceedings of the 2023 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, FAccT '23. New York, NY, USA: Association for Computing Machinery.

Bansal, Gagan, Tongshuang Wu, Joyce Zhou, Raymond Fok, Besmira Nushi, Ece Kamar, Marco Tulio Ribeiro, und Daniel S. Weld. 2021. „Does the Whole Exceed its Parts? The Effect of AI Explanations on Complementary Team Performance“.

Lai, Vivian, Chacha Chen, Alison Smith-Renner, Q. Vera Liao, und Chenhao Tan. 2023. „Towards a Science of Human-AI Decision Making: An Overview of Design Space in Empirical Human-Subject Studies“. S. 1369–85 in 2023 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency. Chicago IL USA: ACM.

Bowman, R., Nadal, C., Morrissey, K., Thieme, A., & Doherty, G. (2023). Using Thematic Analysis in Healthcare HCI at CHI: A Scoping Review. Proceedings of the 2023 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, 1–18. <https://doi.org/10.1145/3544548.3581203>

(3) Langfristige Nutzung von Künstlicher Intelligenz – Literaturreview (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz)

Da die meisten empirischen Studien im Bereich der Mensch-KI-Interaktion die Nutzung nur kurzfristig untersuchen, z. B. in Verhaltensexperimenten, soll es in dieser Abschlussarbeit darum gehen, langfristige Interaktionen zu beobachten. Erhöht oder verringert sich die Akzeptanz? Verbessert oder verschlechtert sich die Entscheidungsqualität? Wie verändern KIs langfristig die Entscheidungsmodelle von Nutzern? Welchen Effekt hat Explainable-AI (XAI)?

Einstiegsliteratur:

Lai, Vivian, Chacha Chen, Alison Smith-Renner, Q. Vera Liao, und Chenhao Tan. 2023. „Towards a Science of Human-AI Decision Making: An Overview of Design Space in Empirical Human-Subject Studies“. S. 1369–85 in 2023 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency. Chicago IL USA: ACM.

Bauer, K., von Zahn, M., & Hinz, O. (2023). Expl (AI) ned: The impact of explainable artificial intelligence on users' information processing. Information systems research, 34(4), 1582-1602.

Freisinger, E., Unfried, M., & Schneider, S. (2022). The adoption of algorithmic decision-making agents over time: algorithm aversion as a temporary effect?.

(4) Auswirkungen von Erklärungen/ Empfehlungen einer KI auf Risikoentscheidungen (Ansprechperson: Maurice Pape)

Wie wirken sich unterschiedliche Erklärungen und/oder Empfehlungen einer KI auf die Risikoentscheidung einer Person im emotionalen Zustand aus? Inwieweit besteht ein Zusammenhang zwischen dem emotionalen Zustand einer Person und der Annahme bzw. Ablehnung einer KI-Empfehlung und/oder KI-Erklärung? Als geeignete Forschungsmethode bietet sich eine systematische Literaturübersicht an, um den aktuellen Forschungsstand umfassend zu erfassen, relevante Studien zu analysieren und kritisch zu bewerten.

Einstiegsliteratur:

Herman, A. M., Critchley, H. D., & Duka, T. (2018). Risk-taking and impulsivity: the role of mood states and interoception. Frontiers in psychology, 1625.

Mahmud, H., Islam, A. N., Ahmed, S. I., & Smolander, K. (2022). What influences algorithmic decision-making? A systematic literature review on algorithm aversion. Technological Forecasting and Social Change, 175, 121390.

(5) Algorithm Aversion or Appreciation (Ansprechperson: Maurice Pape)

Literaturrecherche: Wieso sind Menschen den Empfehlungen von Algorithmen gegenüber abgeneigt? Inwieweit besteht ein Zusammenhang zwischen dem Aufgabentyp und der Annahme bzw. Ablehnung einer KI-Empfehlung?

Einstiegsliteratur:

Castelo, N., Bos, M. W., & Lehmann, D. R. (2019). Task-dependent algorithm aversion. Journal of Marketing Research, 56(5), 809-825.

Lee, M. K. (2018). Understanding perception of algorithmic decisions: Fairness, trust, and emotion in response to algorithmic management. *Big Data & Society*, 1–16.

Logg, J. M., Minson, J. A., & Moore, D. A. (2019). Algorithm appreciation: People prefer algorithmic to human judgment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 151, 90–103.

(6) Tool or Teammate (Ansprechperson: Maurice Pape)

Literaturrecherche: Wie wirkt sich die Wahrnehmung der KI auf die Zusammenarbeit mit Menschen aus? Inwieweit beeinflusst die Wahrnehmung der KI als Teammitglied die Interaktion, Kommunikation oder Performance von Mensch-Maschinen Teams?

Einstiegsliteratur:

O'Neill, T., McNeese, N., Barron, A., & Schelble, B. (2022). Human–autonomy teaming: A review and analysis of the empirical literature. *Human factors*, 64(5), 904-938.

Seeber, I., Bittner, E., Briggs, R. O., De Vreede, T., De Vreede, G. J., Elkins, A., ... & Söllner, M. (2020). Machines as teammates: A research agenda on AI in team collaboration. *Information & management*, 57(2), 103174.

(7) Kommunikation des Klimawandels: Effektivität von IPCC-Berichten (Ansprechpartner: Robin Bodenberger)

Das Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) publiziert Berichte zu den Ursachen und Folgen des Klimawandels. Zahlreiche Studien untersuchen, wie die Inhalte kommuniziert werden und inwieweit sie von der Öffentlichkeit verstanden werden. Dabei zeigen sich oft Diskrepanzen zwischen der beabsichtigten Botschaft und der tatsächlichen Wahrnehmung. Ziel dieser Arbeit ist eine systematische Literaturanalyse zur Wirksamkeit und Verständlichkeit der IPCC-Kommunikation.

Einstiegsliteratur:

Budescu, D. V., Por, H. H., & Broomell, S. B. (2012). Effective communication of uncertainty in the IPCC reports. *Climatic Change*, 113, 181-200.

Budescu, D. V., Por, H. H., Broomell, S. B., & Smithson, M. (2014). The interpretation of IPCC probabilistic statements around the world. *Nature Climate Change*, 4(6), 508-512.

Pradhan, P., Joshi, S., Dahal, K., Hu, Y., Subedi, D. R., Putra, M. P. I. F., ... & van den Hurk, B. (2025). Policy relevance of IPCC reports for the Sustainable Development Goals and beyond. *Resources, Environment and Sustainability*, 19, 100192.

(8) AI Capability as competitive advantage. An industry specific (e.g. advertising) study will be practical here. (Contact person: Glory Murega).

Although many firms invest in AI, it remains uncertain whether AI capability itself generates competitive advantage a study here would seek to answer this question.

Reference

Kemp, A. (2024). Competitive advantage through artificial intelligence: Toward a theory of situated AI. *Academy of Management Review*, 49(3), 618-635.

Mikalef, P., & Gupta, M. (2021). Artificial intelligence capability: Conceptualization, measurement calibration, and empirical study on its impact on organizational creativity and firm performance. *Information & management*, 58(3), 103434.

Kumar, V., Ashraf, A. R., & Nadeem, W. (2024). AI-powered marketing: What, where, and how?. *International journal of information management*, 77, 102783.

(9) How Is AI Shaping the Job Market? (Contact person: Glory Murega)

How is AI shaping the job market in terms of task demand, entry-level roles, and skill requirements? A survey study would explore skill demands, job displacement or task reallocation.

References

Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2024). GPTs are GPTs: Labor market impact potential of LLMs. *Science*, 384(6702), 1306-1308.

Zarifhonarvar, A. (2024). Economics of ChatGPT: A labor market view on the occupational impact of artificial intelligence. *Journal of Electronic Business & Digital Economics*, 3(2), 100-116.

(10) Work Identity (Contact person: Kirsten Thommes)

How do people explain how they have ended up at a certain job position? How do individuals re-tell their narrative? Based on existing data (picture and/or qualitative interviews), can we find common patterns in terms of anthropomorphism of work tools, practices of remembering and sense making of the working self?

References

Zhang, A., & Rau, P. L. P. (2023). Tools or peers? Impacts of anthropomorphism level and social role on emotional attachment and disclosure tendency towards intelligent agents. *Computers in Human Behavior*, 138, 107415.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in organizational behavior*, 25, 93-135. Zerubavel, E. (2003). *Time maps: Collective memory and the social shape of the past*. University of Chicago Press.

(11) Concepts of time and space and their impact on human behavior (Contact person: Kirsten Thommes)

Human experience waiting time as more or less stressful, humans have very individual concepts of distance (what is near, what is far)? Both concepts effect human behavior, e.g. choice, feasibility of solutions. The task is to write a qualitative review about either one of the concepts or outcomes.

References

Rankin, K., Sweeny, K., & Xu, S. (2019). Associations between subjective time perception and well-being during stressful waiting periods. *Stress and Health*, 35(4), 549-559.

Shields, B. L., & Chen, C. P. (2024). Does delayed gratification come at the cost of work-life conflict and burnout?. *Current Psychology*, 43(2), 1952-1964.

Mohr, P. N., Heekeren, H. R., & Rieskamp, J. (2017). Attraction effect in risky choice can be explained by subjective distance between choice alternatives. *Scientific Reports*, 7(1), 8942.