



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 1 – 1 ½ Monate. 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.

Prof. Dr. Kirsten Thommes
Organizational Behavior

Warburger Str. 100
33098 Paderborn

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

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

Bachelorarbeit

Für Bachelorstudierende werden Abschlussarbeiten mit einer klaren Themenvorgabe vergeben. 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, das 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, das 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 zum Ablauf und Organisation der Abschlussarbeiten bei uns am Lehrstuhl richten Sie Ihre Anfrage bitte an org_behavior@wiwi.upb.de

Zeitplan

Information zur Zuteilung der Betreuung	Anfang/ Mitte Februar
Kontaktaufnahme und Themenabsprache	Bis Ende Februar
Anmeldung und Zugriff zum Zusatzmodul	Bis zur letzten Märzwoche
Abgabe des ersten Entwurfs des Exposés beim Betreuenden	Spätestens bis zum 21.04.2023
Präsentation des Zwischenstands	Voraussichtlich am 28.04.2023
Abgabe des finalen Exposés und offizielle Anmeldung	Spätestens bis zum 05.05.2023
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) Leistungsbeurteilung (Ansprechperson Jana Gutt/Kirsten Thommes)

Metaanalyse zur Leistungsbeurteilung in Unternehmen in Bezug auf Biases und Gerechtigkeit.

Einstiegsliteratur:

Grund, C., & Przemack, J. (2012). Subjective Performance Appraisal and Inequality Aversion. *Applied Economics*, 44(17), 2149–2155.

Murphy, K. R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 13–31.

Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R., & Arad, S. (2019) The Evolution of Performance Management: Searching for Value. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 249–271.

(2) Gesundes digitales Arbeiten (Ansprechperson: Thorsten Auer)

Mögliche Fragestellungen: Wie wirken digitale Belastungen in der Arbeitswelt auf individuelle und/oder betriebliche Gesundheit? Welche Präventionsmaßnahmen erweisen sich als wirksam, um digitalen Stress im Arbeitsumfeld entgegenzuwirken? Weitere Fragestellungen sind denkbar. Die Erforschung und statistische Überprüfung dieser Fragen soll anhand eines gegebenen Datensatzes der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin erfolgen. Die statistische Umsetzung soll mit SPSS oder stata erfolgen.

Einstiegsliteratur:

Auer, T., Sennefelder, L., & Meier, H. (2022). Betriebliche Gesundheitsförderung: Ein leeres Versprechen? *Public Health Forum* 30(3), 214-216. <https://doi.org/10.1515/pubhef-2022-0069>

Becker, J., Derra, N. D., Regal, C., & Kühlmann, T. M. (2022). Mitigating the negative consequences of ICT use: the moderating effect of active-functional and dysfunctional coping. *Journal of Decision Systems*, 31(4), 374-406. <https://doi.org/10.1080/12460125.2021.1901337>

Gimpel, H., Bayer, S., Lanzl, J., Regal, C., Schäfer, R., & Schoch, M. (2020). Digitale Arbeit während der COVID-19-Pandemie - Eine Studie zu den Auswirkungen der Pandemie auf Arbeit und Stress in Deutschland. Augsburg: Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT, Projektgruppe Wirtschaftsinformatik.

Pattloch, D., Menze, L., Tegtmeier, P., Lanzl, J., Gimpel, H. & Zink, S. (2022). *Datendokumentation des Scientific Use File zur Studie „Gesund digital arbeiten“*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua.doku20220523>

(3) Green-Nudging in Unternehmen (Ansprechperson: Miro Mehic)

Wie können Arbeitnehmer zu einem nachhaltigeren Verhalten angespornt werden? Was zeichnet einen guten Nudge aus? Wie effektiv ist Green-Nudging im wirtschaftlichen Kontext?

Einstiegsliteratur:

Thaler, Richard H.; Sunstein, Cass R. (2009): *Nudge. Improving decisions about health, wealth and happiness*. London: Penguin Books, 72-100.

Sunstein, C. R., Reisch, L. A. (2014). Automatically green: Behavioral economics and environmental protection. *Harvard Environmental Law Review*, 38, 127-158.

Egebark, J., Ekström, M. (2016). Can indifference make the world greener? *Journal of Environmental Economics and Management*, 76, 1-13.

Hummel, D., Maedche, A. (2019). How Effective Is Nudging? A Quantitative Review on the Effect Sizes and Limits of Empirical Nudging Studies. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, Vol. 80, pp. 47-58.

(4) Soziale Normen gegen die Algorithmische Aversion (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz)

Obwohl Computer oft bessere Entscheidungen treffen als Menschen, vermeiden menschliche Entscheidungsträger deren Hilfe. Können soziale Normen helfen die Aversion zu vermindern? Eine aktuelle Studie deutet auf die Wichtigkeit der „norm theory“ hinsichtlich der „algorithm aversion“ hin. Hier bietet sich eine experimentelle Forschungsmethode an.

Einstiegsliteratur:

Bogard, J., & Shu, S. (2022). Algorithm Aversion and the Aversion to Counter-Normative Decision Procedures [Preprint]. In Review. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1466639/v1>

Bicchieri, C., & Xiao, E. (2009). Do the right thing: But only if others do so. *Journal of Behavioral Decision Making*, 22(2), 191–208. <https://doi.org/10.1002/bdm.621>

Dietvorst, B. J., Simmons, J. P., & Massey, C. (2015). Algorithm aversion: People erroneously avoid algorithms after seeing them err. *Journal of Experimental Psychology*, 144(1), 114–126. <https://doi.org/10.1037/xge0000033>

Castelo, N., Bos, M. W., & Lehmann, D. R. (2019). Task-Dependent Algorithm Aversion. *Journal of Marketing Research*, 56(5), 809–825. <https://doi.org/10.1177/0022243719851788>

(5) Einfluss von Emotionen in Mensch-Maschine-Interaktionen (Ansprechperson: Olesja Lammert)

Inwieweit werden Emotionen während eines Erklärungsprozesses (insb. in einer Risikosituation) zwischen Mensch und Maschine hervorgerufen? Welche Faktoren beeinflussen den Erklärungserfolg einer Maschine gegenüber einem menschlichen Erklärungsempfänger?

Mithilfe einer qualitativen und/oder quantitativen Untersuchung sollen ggf. auftretende Emotionen und deren Einfluss auf den Erfolg einer Erklärung in Mensch-Maschine-Interaktionen näher betrachtet werden.

Einstiegsliteratur:

Rosenthal-von der Pütten, A. M., Krämer, N. C., Hoffmann, L., Sobieraj, S., and Eimler, S. C. (2013). An experimental study on emotional reactions towards a robot. *International Journal of Social Robotics*, 5(1), 17–34.

(6) Feature Selection & Algorithm Aversion: Mensch gegen Maschine (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz)

Features sind Informationen die Machine Learning Modelle verwenden um Ratschläge zu generieren. Welche Informationen verwendet werden sollen, wird in der Regel vor der Erstellung der Modelle entschieden – das können Algorithmen oder Menschen übernehmen, auch eine Kombination ist möglich. Die Frage ist ob es für Entscheidungsträger eine Rolle spielt wer die Informationen aussucht – Algorithmen oder Menschen.

Einstiegsliteratur:

Guyon, I., & Elisseeff, A. (2003). An introduction to variable and feature selection. *Journal of machine learning research*, 3(Mar), 1157-1182.

Mahmud, H., Islam, A. K. M. 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. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121390>

(7) Einsatz von Emotionsregulationsstrategien in der Aufnahme computerbasierter Ratschläge (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz und Olesja Lammert)

Inwieweit ist der Effekt eines emotionalen Zustandes auf die Aufnahme von computerbasierten Ratschlägen anders als bei menschlichen Ratschlägen? Welche Emotionsregulierungen können dabei helfen, auftretende Effekte zu minimieren?

Die Erforschung der zuvor genannten Forschungsfragen soll mithilfe einer experimentellen Untersuchung unter Laborbedingungen erfolgen.

Einstiegsliteratur:

Chugunova, M., & Sele, D. (2022). An interdisciplinary review of the experimental evidence on how humans interact with machines. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 101897.

Gino, F., & Schweitzer, M. E. (2008). Blinded by anger or feeling the love: how emotions influence advice taking. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1165.

Mahmud, H., Islam, A. K. M. 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. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121390>

(8) Übersetzung von verbalen Beschreibungen von Wahrscheinlichkeiten in Zahlen (Ansprechperson: Jörg Papenkordt, Jana Gutt, Kirsten Thommes)

Wie übersetzen Menschen die verbale Beschreibung von Wahrscheinlichkeiten in Zahlen (und umgekehrt)? Wie hängt die Übersetzung von der Bedeutung der Entscheidung/dem empfundenen Risiko ab? Was bedeutet beispielsweise „sehr wahrscheinlich“ oder „ausgeschlossen“ für verschiedene Gruppen? Ziel ist Design und Durchführung von einem Experiment zu diesem Thema.

Einstiegsliteratur:

Mauboussin, A., & Mauboussin, M. J. (2018). If you say something is “likely,” how likely do people think it is. *Harvard Business Review*, 3.

Barnes, A. (2016). Making intelligence analysis more intelligent: Using numeric probabilities. *Intelligence and National Security*, 31(3), 327-344.

(1) Leistungsbeurteilung (Ansprechperson: Jana Gutt/Kirsten Thommes)

Welche Vor- und Nachteile haben quantitative Methoden der Leistungsbeurteilung in Unternehmen? Überblick und Stand der Forschung.

Einstiegsliteratur:

Grund, C., & Przemek, J. (2012). Subjective Performance Appraisal and Inequality Aversion. *Applied Economics*, 44(17), 2149–2155.

Murphy, K. R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 13–31.

Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R., & Arad, S. (2019) The Evolution of Performance Management: Searching for Value. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 249–271.

(2) Solidarität in Krisenzeiten (Ansprechperson: Thorsten Auer)

Welche Rolle spielt das Eintreten einer gesellschaftlichen Krise (Corona-Pandemie) für die individuelle Bereitschaft sich finanziell solidarisch gegenüber Bedürftigen zu zeigen? Literaturüberblick und empirische Analyse eines vorhandenen Datensatzes.

Einstiegsliteratur:

Andreoni, J. (1990). Impure altruism and donations to public goods: A theory of warm-glow giving. *The Economic Journal*, 100(401), 464-477.

Mishra, C., & Rath, N. (2020). Social solidarity during a pandemic: Through and beyond Durkheimian Lens. *Social Sciences & Humanities Open*, 2(1), 100079.

Simon, H. A. (1993). Altruism and economics. *The American Economic Review*, 83(2), 156-161.

Voicu, B., Bartolome Peral, E., Rusu, H., Rosta, G., Comşa, M., Vasile, O. M., ... & Tufis, C. (2021). COVID-19 and orientations towards solidarity: the cases of Spain, Hungary, and Romania. *European Societies*, 23(sup1), S887-S904.

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

Wie werden Domänenexperten in die Machine Learning Pipeline integriert und wie kann die Interaktion verbessert werden? 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>

(4) Auswirkungen von Erklärungen/ Empfehlungen einer KI auf Risikoentscheidungen (Ansprechperson: Olesja Lammert)

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? Eine experimentelle Untersuchung unter Laborbedingungen ist denkbar.

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) Organisationale Identität & multiple Identitäten (Ansprechperson: Karin Knorr)

Mögliche Forschungsfragen: Welche Elemente der organisationalen Identität werden von Unternehmen herangeführt? Welche multiplen Identitäten lassen sich bei Familienunternehmen/gemeinnützigen Organisationen erkennen? Wie stellen Unternehmen ihre organisationale Identität in Stellenanzeigen dar?

Einstiegsliteratur:

Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in organizational behavior*.

Madsen, V. T. (2016). Constructing organizational identity on internal social media: A case study of coworker communication in Jyske Bank. *International Journal of Business Communication*, 53(2), 200-223.

Gioia, D. A., Patvardhan, S. D., Hamilton, A. L., & Corley, K. G. (2013). Organizational identity formation and change. *Academy of Management Annals*, 7(1), 123-193.

Zellweger, T. M., Eddleston, K. A., & Kellermanns, F. W. (2010). Exploring the concept of familiness: Introducing family firm identity. *Journal of Family Business Strategy*, 1(1), 54-63.

(6) Einsatz von Unternehmensgeschichte (Ansprechperson: Karin Knorr)

Literaturrecherche: Wie wird Unternehmensgeschichte kommuniziert und welche Bedeutung wird ihr zugeschrieben? Wie ist der Stand der Forschung bzw. welche Arbeiten haben sich theoretisch und empirisch mit diesem Themenbereich bereits befasst?

Einstiegsliteratur:

Suddaby, R., Foster, W. M., & Trank, C. Q. (2010). Rhetorical history as a source of competitive advantage. *Advances in Strategic Management*, 27, 147-173.

Zundel, M., Holt, R., & Popp, A. (2016). Using history in the creation of organizational identity. *Management & Organizational History*, 11(2), 211-235.

Oertel, S., & Thommes, K. (2015). Making history: Sources of organizational history and its rhetorical construction. *Scandinavian Journal of Management*, 31(4), 549-560.

Popp, A., & Fellman, S. (2020). Power, Archives and the Making of Rhetorical Organizational Histories: A stakeholder perspective. *Organization Studies*, 41(11), 1531-1549.

(7) Auswirkungen der Unternehmenssprache auf das Verhalten von Mitarbeitenden (Ansprechperson: Miro Mehic)

Literaturüberblick und empirische Analyse eines vorhandenen Datensatzes: Wie wirkt sich Englisch als Arbeitssprache auf den Unternehmenserfolg aus?

Einstiegsliteratur:

Tenzer, H., Terjesen, S., & Harzing, A. W. (2017). Language in international business: A review and agenda for future research. *Management International Review*, 57(6), 815-854.

Karhunen, P., Kankaanranta, A., Louhiala-Salminen, L., & Piekkari, R. (2018). Let's talk about language: A review of language-sensitive research in international management. *Journal of Management Studies*, 55(6), 980-1013.

Sanden, G. R. (2020). Ten reasons why corporate language policies can create more problems than they solve. *Current Issues in Language Planning*, 21(1), 22-44.

(8) Die Sprache von Leistungsbeurteilungen (Ansprechperson: Jana Gutt)

Wie sprechen Vorgesetzte über die Leistung ihrer Mitarbeitenden? Was sind wiederkehrende sprachliche Merkmale, Themen und Inhalte?

Einstiegsliteratur:

Brutus, S. (2010). Words Versus Numbers: A Theoretical Exploration of Giving and Receiving Narrative Comments in Performance Appraisal. *Human Resource Management Review*, 20(2), 144-157.

Grund, C., & Przemec, J. (2012). Subjective Performance Appraisal and Inequality Aversion. *Applied Economics*, 44(17), 2149-2155.

Murphy, K. R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 13-31.

Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R., & Arad, S. (2019) The Evolution of Performance Management: Searching for Value. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 249-271.

(9) Ethnische Diskriminierung im Amateurfußball (Ansprechperson: Thorsten Auer)

Durchführung eines Feldexperiments mit statistischer Analyse zur Fragestellung: In welchem Umfang erfahren deutsche Amateurfußballer bei der Aufnahme in Migrantenvereine Diskriminierung? Untersuchung anhand afrikanischer und/oder Migrantenvereine anderer weniger stark repräsentierten ethnischen Minderheiten in Deutschland.

Einstiegsliteratur:

Dur, R., Gomez-Gonzalez, C., & Nessler, C. (2022). How to reduce discrimination? Evidence from a field experiment in amateur soccer. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-17.

Gomez-Gonzalez, C., Nessler, C., & Dietl, H. M. (2021). Mapping discrimination in Europe through a field experiment in amateur sport. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 1-8.

Nobis, T., Gomez-Gonzalez, C., Nessler, C., & Dietl, H. (2022). (Not) being granted the right to belong—Amateur football clubs in Germany. *International Review for the Sociology of Sport*, 57(7), 1157-1174.

Verhaeghe, P. P. (2022). Correspondence studies. In K. F. Zimmermann (Ed.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (pp. 1-19). Cham: Springer International Publishing.

(10) Algorithm Aversion or Appreciation (Ansprechperson: Jörg Papenkordt)

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.