

Ausgeschriebene Masterarbeiten am Lehrstuhl Organisations- und Personalpsychologie im Wintersemester 2024/2025

Thema 1: Eine empirische Analyse negativer Einflussfaktoren auf das Engagement Freiwilliger. (Engl.: An empirical analysis of negative factors influencing volunteer engagement)

Engagement ist ein motivierender, psychologischer Zustand, der sich in der Organisationspsychologie als Gegensatz zum Burn-out entwickelt hat. In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich das Konstrukt auch im Bereich der Freiwilligenarbeit in Nonprofit Organisationen etablieren können. Die meisten Studien fokussieren sich auf die positiven Aspekte, die das Volunteer Engagement fördern und unterstützen. Nur einige wenige Studien beziehen sich auf Aspekte, die Volunteer Engagement negativ beeinflussen (z.B. Edeigba & Singh, 2022; van Schie et al., 2014). Demzufolge ist bisher wenig darüber bekannt, welche Faktoren sich potentiell negativ auf das Volunteer Engagement auswirken können. Das Ziel der Masterthesis ist es diese Forschungslücke zu bearbeiten und in einem explorativen Ansatz (i.e. Qualitative Interviews mit Freiwilligen) weitere Faktoren in einem ausgewählten Kontext zu erfassen und in den aktuellen Forschungsstand einzugliedern.

Zit. Lit.:

Edeigba, J. & Singh, D. (2022). Nonfinancial resource management: A qualitative study of retention and engagement in not-for-profit community fund management organization. *Asia Pacific Management Review*, 27(2), 80-91. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.05.005>

van Schie, S., Güntert, S.T., & Wehner, T. (2014). How dare to demand this from volunteers! The impact of illegitimate tasks. *Voluntas*, 25, 851–868. <https://doi.org/10.1007/s11266-013-9375-4>

Thema 2: Erwartungen von UniversitätsabsolventInnen an zukünftige Arbeitgeber (Engl.: What do university graduates expect from future employers?)

In den letzten Jahren hat sich der Arbeitsmarkt in vielen Branchen radikal verändert. Der Fachkräftemangel führt dazu, dass Unternehmen deutlich mehr Aufwand betreiben müssen, um Personal zu finden und zu binden. Zusätzlich wird in den Medien wiederholt thematisiert, dass sich die Erwartungen der potentiellen Mitarbeitenden, gerade im jüngeren Lebensalter, deutlich verändert hätten (z.B. Work-Life-Balance). Auch Arbeitgeber in M-V berichten anekdotisch davon, dass sie deutliche Schwierigkeiten haben, fachlich passendes und zugleich motiviertes Personal zu finden.

Aufgabe der Masterarbeit ist es, auf der Basis der vorhandenen Forschungsliteratur ein Modell aufzustellen, mit dem potentielle Einflussfaktoren auf die wahrgenommene Attraktivität eines zukünftigen Arbeitgebers identifiziert werden könnten. In einem zweiten Schritt soll dieses Modell dann mit Hilfe eines geeigneten Designs empirisch untersucht werden. Als Stichprobe können dafür Studierende der Universität Rostock oder anderer Universitäten genutzt werden. Ein weiteres Hauptziel ist die Entwicklung konkreter Handlungsempfehlungen für Unternehmen, gerne mit dem Fokus auf eventuell vorhandene regionale Besonderheiten in M-V.

Thema 3: Unternehmensauswahl statt Personalauswahl: Wollen potenzielle Bewerbende das überhaupt? (Engl.: Employer Selection instead of Applicant Selection: Would Potential Job Applicants Appreciate That at All?)

Die psychologische Eignungsdiagnostik beschäftigt sich bislang damit, wie Unternehmen die am besten geeigneten Bewerbenden identifizieren können. Allerdings wählen nicht nur Unternehmen Personal, sondern umgekehrt müssen auch Bewerbende auswählen, bei welchen potenziellen Arbeitgebern sie sich bewerben und ggf. ein Stellenangebot annehmen wollen. Während für die Aufgabe der Personalauswahl eine mehr als hundertjährige Wissenschaftstradition existiert, sind Bewerbende bei der Auswahl ihres Arbeitgebers i.W. auf ihre eigene Intuition angewiesen. Theoretisch ließen sich viele Erkenntnisse und Werkzeuge der Berufseignungsdiagnostik aber auch für Auswahlzwecke aus Bewerbersicht adaptieren.

In dieser Masterarbeit soll empirisch untersucht werden, ob für eine solche Eignungsdiagnostik mit vertauschten Rollen bewerberseitig ein Bedarf besteht. Dafür kommen im Prinzip unterschiedliche methodische Ansätze infrage, die auch kombiniert werden können. Dazu zählen qualitative Tiefeninterviews mit Stellensuchenden, quantitative Befragungsstudien und/oder auch z.B. szenario-basierte Online-Experimente. Die Aufgabe besteht darin, zunächst in einem Exposé einen oder mehrere dieser Ansätze begründet zu skizzieren und anschließend entsprechende Studien durchzuführen und auszuwerten.