



Thema	Betreuung	Methodische Anforderungen	Geeignet für 2+ Personen	Literatur
Arbeit und Alter: Die Rolle von Essentialist Beliefs für lebenslanges Lernen am Arbeitsplatz	Prof. Dr. Hannes Zacher	Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Experiment mit mind. 200 Personen (100 jüngere, 100 ältere Erwerbstätige)	Ja	Weiss, M., Weiss, D., & Zacher, H. (2022). All set in stone? How and why essentialist beliefs about aging affect employees' motivation to continue working beyond retirement age. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 43(8), 1446–1461. https://doi.org/10.1002/job.2647
Arbeit und Alter: Die Rolle von "Dual Age Identity" für die Bereitschaft länger zu Arbeiten	Prof. Dr. Hannes Zacher	Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Experiment mit mind. 200 Personen (100 jüngere, 100 ältere Erwerbstätige)	Ja	Weiss, D., & Lang, F. R. (2009). Thinking about my generation: Adaptive effects of a dual age identity in later adulthood. <i>Psychology and Aging</i> , 24(3), 729–734. https://doi.org/10.1037/a0016339
Arbeit und Gesundheit: Effekte von "Positive Work Reflection" auf berufliches Wohlbefinden	Prof. Dr. Hannes Zacher	Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Experiment mit mind. 200 Personen	Ja	Meier, L. L., Cho, E., & Dumani, S. (2016). The effect of positive work reflection during leisure time on affective well-being: Results from three diary studies. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 37(2), 255-278. Oishi, S., & Westgate, E. C. (2022). A psychologically rich life: Beyond happiness and meaning. <i>Psychological Review</i> , 129 (4), 790-811.
Arbeit und Gesundheit: Interaktive Effekte von Arbeitsanforderungen und -ressourcen auf berufliches Wohlbefinden	Prof. Dr. Hannes Zacher	Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Experiment mit mind. 200 Personen	Ja	Oishi, S., & Westgate, E. C. (2022). A psychologically rich life: Beyond happiness and meaning. <i>Psychological Review</i> , 129(4), 790-811. Zacher, H. & Baumeister, R. F. (2024). Differences among a satisfied, a meaningful, and a psychologically rich working life. <i>Journal of Positive Psychology</i> . https://www.researchgate.net/profile/Hannes-Zacher/publication/383239692_Differences_Among_a_Satisfied_a_Meaningful_and_a_Psychologically_Rich_Working_Life/links/66c45bc54fa1a106f886b6e4/Differences-Among-a-Satisfied-a-Meaningful-and-a-Psychologically-Rich-Working-Life.pdf

<p>Arbeit und Nachhaltigkeit: Greenwashing, Greenhushing und organisationale Attraktivität in Abhängigkeit von Umwelteinstellungen und politischer Orientierung</p>	<p>Prof. Dr. Hannes Zacher</p>	<p>Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Experiment mit mind. 200 Personen</p>	<p>Ja</p>	<p>Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 10(1), 465-494. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421</p> <p>https://www.cfainstitute.org/en/professional-insights-stories/Greenwashing-vs-green-hushing-what-are-the-differences</p>
<p>Arbeit und Nachhaltigkeit: "Green Human Resource Management Practices" und Reaktanz von Beschäftigten in Abhängigkeit von Umwelteinstellungen und politischer Orientierung</p>	<p>Prof. Dr. Hannes Zacher</p>	<p>Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Experiment mit mind. 200 Personen</p>	<p>Ja</p>	<p>Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 10(1), 465-494. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421</p>
<p>„Im Home-Office trinken die nur Kaffee!“—Einstellungen von Führungskräften zu Home-Office und Mitarbeiter-Leistung Viele Führungskräfte haben Vorbehalte gegenüber der Arbeit zuhause, da sie befürchten ihre Mitarbeitendearbeiten dort weniger. In diesem Projekt betrachten wir, wie Führungskräfte ihre Mitarbeitenden im Home-Office wirklich sehen und ob die Entscheidung für oder gegen das Home-Office die Karriere-Chancen beeinflussen kann. <i>Mögliche Fragestellungen sind:</i> <i>Halten Führungskräfte Mitarbeitende im Home-Office für leistungsfähiger/weniger teamfähig/ weniger karriereorientiert?</i></p>	<p>Dr. Gudrun Reindl</p>	<p>Selbstständige Datenerhebung und -analyse von 2 Messzeitpunkten mit mind. 80 Führungskräften, die mind. ein Teammitglied im Home-Office haben</p>	<p>Ja</p>	<p>Peters, P., & Heusinkveld, S. (2010). Institutional explanations for managers' attitudes towards telehomeworking. <i>Human Relations</i>, 63(1), 107-135.</p> <p>Kaplan, S., Engelsted, L., Lei, X., & Lockwood, K. (2018). Unpackaging manager mistrust in allowing telework: comparing and integrating theoretical perspectives. <i>Journal of Business and Psychology</i>, 33, 365-382.</p>
<p>„Irgendwann fliege ich auf!“ – Das Hochstapler Syndrom in Arbeit und Academia Menschen mit Hochstapler-(Impostor-)Syndrom jedoch, halten sich selbst trotz herausragenden Rückmeldungen für unfähig und wenig kompetent. Sie nehmen an, ihr Umfeld nur gekonnt hinters Licht zu führen, irgendwann enttarnt zu werden und ihre Stelle zu verlieren. In diesem Forschungsprojekt möchten wir herausfinden, ob es dieses Phänomen wirklich gibt und wie es sich auf die Entwicklung junger Arbeitnehmer:innen. Mögliche Forschungsfragen könnten sein: Welche Situationen fördern/mildern das Hochstapler-Syndrom? Wie unterscheidet sich Hochstapler-Syndrom von Prüfungsangst oder geringem Selbstwert?</p>	<p>Dr. Gudrun Reindl</p>	<p>Selbstständige Datenerhebung und -analyse einer Tagebuchstudie und mind. 60 Personen</p>	<p>Ja</p>	<p>Gullifor, D. P., Gardner, W. L., Karam, E. P., Noghani, F., & Cogliser, C. C. (2024). The impostor phenomenon at work: A systematic evidence-based review, conceptual development, and agenda for future research. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 45(2), 234-251. https://doi.org/10.1002/job.2733</p> <p>Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F., & Anseel, F. (2015). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. <i>Journal of Business and Psychology</i>, 30, 565-581.</p>

<p>Coping und Erholung nach stressigen Arbeitstagen Gerade wenn die Arbeitstage lang waren und voller verrückter oder anstrengender Ereignisse abliefen, braucht es nach der Arbeit eine Auszeit zum Abschalten. Doch nicht alle Arten, von der Arbeit abzuschalten sind gleichermaßen gesund. In dieser Studie betrachten wir die Coping-Strategien junge Arbeitnehmer, wie Sport, soziale Ereignisse, Alkohol-Konsum und Marihuana-Konsum. Mögliche Fragestellungen sind: Wird nach anstrengenden Arbeitstagen mehr Alkohol und Marihuana konsumiert? Hilft Sport beim Abschalten nach der Arbeit?</p>	Dr. Gudrun Reindl	Selbstständige Datenerhebung und -analyse einer Tagebuchstudie und mind. 60 Personen	Ja	<p>Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? <i>Journal of Occupational Health Psychology</i>, 22(3), 365–380. https://doi.org/10.1037/ocp0000079</p> <p>Segrin, C., & Cooper, R. A. (2021). The association between social adversity and alcohol consumption is moderated by social support. <i>International Journal of Stress Management</i>, 28(4), 283–294. https://doi.org/10.1037/str0000233</p>
<p>Arbeit und Nachhaltigkeit: Zug statt Flug und Schluss mit Currywurst? - Akzeptanz von organisationalen Maßnahmen zur Steigerung der ökologischen Nachhaltigkeit Organisationale Nachhaltigkeitsmaßnahmen wie Dienstreisevorschriften zur Nutzung des Zugs statt des Flugzeugs für nationale Reisen oder die Umstellung des Kantinenangebots auf vegetarisch können ein wichtiger Hebel sein, um die ökologische Nachhaltigkeit eines Unternehmens zu steigern. Aus psychologischer Perspektive ist noch wenig darüber bekannt, welche individuellen und kontextuellen Faktoren die Akzeptanz solcher Maßnahmen begünstigen bzw. hemmen.</p>	Dr. Clara Kühner	Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Bei Experiment mind. 200 Personen	Ja	<p>Bergquist, M., Nilsson, A., Harring, N., & Jagers, S. C. (2022). Meta-analyses of fifteen determinants of public opinion about climate change taxes and laws. <i>Nature Climate Change</i>, 12(3), 235-240.</p> <p>Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 10(1), 465-494. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421</p>
<p>Arbeit und Nachhaltigkeit: For the money or the planet - Was motiviert Arbeitnehmende, sich ökologisch nachhaltig zu verhalten? Arbeitnehmende können sich aus unterschiedlichen Gründen ökologisch nachhaltig am Arbeitsplatz verhalten. In einer Interventionsstudie soll herausgefunden werden, ob Arbeitnehmende eher dann zu ökologisch nachhaltigem Verhalten (z.B. Energie einsparen, mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen) angeregt werden, wenn ihnen die ökologischen Folgen dieses Verhalten aufgezeigt werden (z.B. Emissionseinsparungen) oder wenn ihnen eine finanzielle Entlohnung in Aussicht gestellt wird.</p>	Dr. Clara Kühner	Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Experiment mind. 200 Personen	Ja	<p>Lange, F., Van Asbroeck, R., Van Baelen, D., & Dewitte, S. (2024). For cash, the planet, or for both: Evaluating an informational intervention for energy consumption reduction. <i>Energy Policy</i>, 194, 114314.</p> <p>Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 10(1), 465-494. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421</p>

<p>Arbeit und Gesundheit: Geschlechterunterschiede in der Nutzung und den Folgen von technologiegestützter Zusatzarbeit nach Feierabend</p> <p>Zusatzarbeit nach Feierabend mit Hilfe technologischer Geräte (kurz: TASW) ist ein weitverbreitetes Phänomen und Studien weisen darauf hin, dass TASW sowohl negative als auch positive Konsequenzen haben kann. Unklar ist, ob es Geschlechterunterschiede in der Nutzung und den Folgen von TASW gibt. Aufbauend auf der Social Role Theory of Gender Differences (Eagly & Wood, 2012) soll herausgefunden werden, für welche Aufgaben Männer und Frauen TASW nutzen und ob sich geschlechtsspezifische Konsequenzen von TASW ergeben.</p>	<p>Dr. Clara Kühner</p>	<p>Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Mind. 200 Personen (100 Männer, 100 Frauen)</p>	<p>Ja</p>	<p>Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. Handbook of theories of social psychology, 2, 458-476.</p> <p>Kühner, C., Rudolph, C. W., Derks, D., Posch, M., & Zacher, H. (2023). Technology-assisted supplemental work: A meta-analysis. Journal of Vocational Behavior, 142, 103861. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103861</p> <p>Allen, T. D., Miller, M. H., French, K. A., Kim, E., & Centeno, G. (2023). Faculty Time Expenditure Across Research, Teaching, and Service: Do Gender Differences Persist? Occupational Health Science, 7(4), 805-818. https://doi.org/10.1007/s41542-023-00156-w</p>
--	-------------------------	---	-----------	---