UNIVERSITÄT LEIPZIG

Masterarbeiten Professur Arbeits- und Organisationspsychologie
Sommersemester 25

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. Journal of Organizational Behavior, 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. Psychology and Aging, 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. Journal of Organizational Behavior, 37(2), 255-278. Oishi, S., & Westgate, E. C. (2022). A psychologically rich life: Beyond happiness and meaning. *Psychological Review* , *129* (4), 790-811.
Arbeit und Gesundheit: Interaktive Effekte von Arbeitsanforderungen und -resourcen 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. Psychological Review, 129(4), 790-811. Zacher, H. & Baumeister, R. F. (2024). Differences among a satisfied, a meaningful, and a psychologically rich working life. Journal of Positive Psychology. 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

Arbeit und Nachhaltigkeit: Greenwashing, Greenhushing und organisationale Attraktivität in Abhängigkeit von Umwelteinstellungen und politischer Orientierung	Prof. Dr. Hannes Zacher	Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Experiment mit mind. 200 Personen	Ja	Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10(1), 465-494. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421 https://www.cfainstitute.org/en/professional-insights-stories/Greenwashing-vs-green-hushing-what-are-the-differences
Arbeit und Nachhaltigkeit: "Green Human Resource Management Practices" und Reaktanz von Beschäftigten in Abhänigkeit von Umwelteinstellungen und politischer Orientierung	Prof. Dr. Hannes Zacher	Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Experiment mit mind. 200 Personen	Ja	Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10(1), 465-494. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421
Arbeit und Nachhaltigkeit: **Die Rolle verschiedener umweltbezogener Emotionen für umweltfreundliches Verhalten am Arbeitsplatz** Umweltbezogene Emotionen wie Wut, Scham, Angst, Hoffnung oder Optmismus können eine wichtige Rolle dabei spielen, umweltfreundliches Verhalten außerhalb des Arbeitskontexts zu motivieren. Unklar ist bislang, inwieweit sie auch umweltfreundliches Verhalten am Arbeitsplatz motivieren, welche Emotionen hierbei besonders wichtig sind und wie Emotionen in organisationalen Interventionen für mehr ökologische Nachhaltigkeit genutzt werden können.	Dr. Clara Kühner	Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Falls Experiment mind. 200 Personen	Ja	Russell, S. V., & Ashkanasy, N. M. (2021). Pulling on Heartstrings: Three Studies of the Effectiveness of Emotionally Framed Communication to Encourage Workplace Pro-Environmental Behavior. Sustainability, 13(18), 10161. https://doi.org/10.3390/su131810161 Clayton, S., & Ogunbode, C. (2023). Looking at emotions to understand responses to environmental challenges. Emotion Review, 15(4), 275-278. https://doi.org/10.1177/17540739231193757
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.	Dr. Clara Kühner	Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Falls Experiment mind. 200 Personen	Ja	Bergquist, M., Nilsson, A., Harring, N., & Jagers, S. C. (2022). Meta-analyses of fifteen determinants of public opinion about climate change taxes and laws. Nature Climate Change, 12(3), 235-240. Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10(1), 465-494. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421

Arbeit und Nachhaltigkeit: **For the money, the planet, or health - 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 oder auf die gesundheitlichen Vorteile eines solchen Verhaltens hingewiesen wird.	Dr. Clara Kühner	Selbstständige Datenerhebung und -analyse. Falls Experiment mind. 200 Personen	Ja	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. Energy Policy, 194, 114314. Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10(1), 465-494. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421