

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 sollten bei **Ihrer Bewerbung mindestens ein Thema** (maximal 3 Themen) nennen, das Sie bearbeiten wollen. Die aktuellen Themen finden Sie weiter unten im Dokument. Dort finden Sie auch passende Einstiegsliteratur.

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

Masterstudierende können eigene Themenvorschläge einbringen. Sie können sich jedoch auch an den Themenvorschlägen des Lehrstuhls orientieren (nächste Seite). 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 Leitfadens** 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

Zeitplan

Information zur Zuteilung der Betreuung	Anfang/ Mitte März
Kontaktaufnahme und Themenabsprache	Bis Ende März
Anmeldung und Zugriff zum Zusatzmodul	Bis zur ersten Aprilwoche
Abgabe des ersten Entwurfs des Exposés beim Betreuenden	Spätestens bis zur zweiten Vorlesungswoche
Präsentation des Zwischenstands	Voraussichtlich in der dritten Vorlesungswoche
Abgabe des finalen Exposés und offizielle Anmeldung	Spätestens bis zur fünften Vorlesungswoche
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) Mental Model Disparity and its Effect on User Understanding and Satisfaction in XAI (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz)

In dieser Abschlussarbeit wird das Thema Explainable AI (XAI) behandelt. Es wird ein Experiment durchgeführt, um zu untersuchen, wie XAI-Erklärungen die mentalen Modelle von Entscheidungsträgern beeinflussen. Zudem soll erforscht werden, wie sich die Diskrepanz zwischen diesen mentalen Modellen und den XAI-Erklärungen auf Faktoren wie Vertrauen auswirkt. Beispielsweise könnte ein Arzt annehmen, dass die Information X sich positiv auf die Gesundheit auswirkt, während ein KI-Modell einen negativen Zusammenhang feststellt. Dies wirft Fragen auf: Wird der Arzt der KI dann weniger vertrauen? Ändert sich die Denkweise des Arztes? Unter welchen Umständen ändert der Arzt seine Meinung? Zur Approximation mentaler Modelle werden Methoden aus den Bereichen Policy Capturing und Social Judgment Analysis herangezogen. Für die XAI-Erklärungen bieten sich einfache Methoden wie die Feature-Importance an.

Einstiegsliteratur:

Bauer, Kevin, Moritz von Zahn, und Oliver Hinz. 2023. „Expl(AI)ned: The Impact of Explainable Artificial Intelligence on Users' Information Processing“. *Information Systems Research*. doi: 10.1287/isre.2023.1199.

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.

Tomassetti, Alan J., Reeshad S. Dalal, und Seth A. Kaplan. 2016. „Is Policy Capturing Really More Resistant Than Traditional Self-Report Techniques to Socially Desirable Responding?“ *Organizational Research Methods* 19(2):255–85. doi: 10.1177/1094428115627497.

Nokes, Karen, und Gerard P. Hodgkinson. 2017. „Policy-Capturing: An Ingenious Technique for Exploring the Cognitive Bases of Work-Related Decisions“. S. 95–121 in *Methodological Challenges and Advances in Managerial and Organizational Cognition*. Bd. 2, New Horizons in Managerial and Organizational Cognition, herausgegeben von R. J. Galavan, K. J. Sund, und G. P. Hodgkinson. Emerald Publishing Limited.

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

Inwieweit werden Emotionen während eines Erklärungsprozesses (insb. in einer Risikosituation) zwischen Menschen 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.

(3) „Explainable AI is Dead, Long Live Explainable AI!“ – Miller's AI Framework (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz)

In einem kürzlich erschienenen Artikel schlägt Miller (2023) ein neues Framework für Explainable AI (XAI) vor, welches seiner Ansicht nach besser auf den menschlichen kognitiven Entscheidungsprozess abgestimmt ist als die gegenwärtig verwendeten Systeme. Mit Hilfe dieses Evaluative AI Frameworks könnte die Entscheidungsfindung im XAI Kontext

noch weiter optimiert werden. Das Hauptziel dieser Abschlussarbeit sollten demnach die empirische Überprüfung dieses Frameworks oder der einzelnen Bausteine sein.

Einstiegsliteratur:

Miller, Tim. 2023. „Explainable AI Is Dead, Long Live Explainable AI: Hypothesis-Driven Decision Support Using Evaluative AI“. S. 333–42 in 2023 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency. Chicago IL USA: ACM.
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.

(4) Einsatz von Emotionsregulationsstrategien in der Aufnahme computerbasierter Ratschläge (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz, 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:

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.
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>

(5) Übersetzung von verbalen Beschreibungen von Wahrscheinlichkeiten in Zahlen (Ansprechperson: Jörg Papenkordt, 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 eines Experiments 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.

(6) Eine empirische Analyse zur Leistungsbeurteilung und potenziellen Selbstüberschätzung im Hinblick auf den Dunning-Kruger Effekt (Ansprechperson: Robin Bodenberger)

Der Dunning-Kruger Effekt zeigt, dass Personen mit einer schlechten Leistung eher dazu neigen sich zu überschätzen. Lässt sich der Effekt replizieren? Wodurch wird dieser Effekt verursacht? Ziel ist Design und Durchführung eines Experimentes zu diesem Thema.

Einstiegsliteratur:

Ehrlinger, J., Johnson, K., Banner, M., Dunning, D., & Kruger, J. (2008). Why the unskilled are unaware: Further explorations of (absent) self-insight among the incompetent. *Organizational behavior and human decision processes*, 105(1), 98-121.
Krueger, J., & Mueller, R. A. (2002). Unskilled, unaware, or both? The better-than-average heuristic and statistical regression predict errors in estimates of own performance. *Journal of personality and social psychology*, 82(2), 180.
Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: how difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of personality and social psychology*, 77(6), 1121.

(7) Work from home (Kirsten Thommes)

Viele Unternehmen stellen auf hybride Arbeitsmodelle um, einige Unternehmen setzen komplett auf work from home. Arbeiten Sie die Literatur seit 2019 zu dem Thema auf, führen Sie eine Metaanalyse (quantitativ oder qualitativ durch) und identifizieren Sie Forschungslücken in den Bereichen Rekrutierung (Selektion/ Selbstselektion/Arbeitgeberattraktivität), Produktivität, Innovation, Wohlbefinden/Work Life Balance. Die Arbeit muss auf Basis hochqualitativer Studien angefertigt werden! Eine eigene kleine Studie kann auch durchgeführt werden!

Einstiegsliteratur:

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2023). Work from home and productivity: Evidence from personnel and analytics data on information technology professionals. *Journal of Political Economy Microeconomics*, 1(1), 7-41.

Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2022). How hybrid working from home works out (No. w30292). National Bureau of Economic Research.

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). Work from home & productivity: Evidence from personnel & analytics data on IT professionals. University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper, (2021-56).

(8) 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 Tschatschek. 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.

(9) Aktuelle Entwicklungen in der Personalbeschaffung (Ansprechpartner: Robin Bodenberger)

Inwieweit macht sich ein Fachkräftemangel bemerkbar? Welche Rolle spielt KI bei der Personalbeschaffung? Setzen Unternehmen vermehrt auf Diversität? Der inhaltliche Schwerpunkt kann hier individuell mit der Betreuungsperson vereinbart werden. Ziel ist die Formulierung einer konkreten Forschungsfrage und Durchführung einer qualitativen und/oder quantitativen Studie.

Einstiegsliteratur:

Horbach, J., & Rammer, C. (2020). Labor shortage and innovation. ZEW-Centre for European Economic Research Discussion Paper, (20-009).

Köllen, T. (2021). Diversity management: A critical review and agenda for the future. *Journal of Management Inquiry*, 30(3), 259-272.

Van Esch, P., Black, J. S., & Ferolie, J. (2019). Marketing AI recruitment: The next phase in job application and selection. *Computers in Human Behavior*, 90, 215-222.

(1) 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>

(2) Erforschung menschlicher Entscheidungen unter Einsatz von erklärbaren KI-Unterstützungssystemen (Ansprechperson: Olesja Lammert)

Das Interesse, menschliche Entscheidungsfindung durch KI-Unterstützung zu verbessern, nimmt kontinuierlich zu. In aktuellen Forschungsansätzen wird hierbei vermehrt auf empirische Methoden zurückgegriffen, um ein grundlegendes Verständnis dafür zu entwickeln, wie Menschen mit KI interagieren und Entscheidungen treffen.

Im Rahmen einer Literaturübersicht werden durch die Bearbeitung der relevanten Fachliteratur aktuelle empirische Arbeiten zum Einsatz erklärbarer Entscheidungsunterstützungssysteme in Mensch-Maschine-Interaktionen umfassend analysiert und systematisch zusammengetragen. Der inhaltliche Schwerpunkt kann hierbei individuell mit der Betreuungsperson abgesprochen werden.

Einstiegsliteratur:

- Schemmer, M., Hemmer, P., Nitsche, M., Kühl, N., & Vössing, M. (2022, July). A meta-analysis of the utility of explainable artificial intelligence in human-AI decision-making. In *Proceedings of the 2022 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society* (pp. 617-626).

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

Literaturüberblick und/oder 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.

(4) Der Einsatz von KI in der deutschen Wirtschaft (Ansprechperson: Jörg Papenbordt)

Literaturrecherche zu: Wie wird KI in der heutigen Zeit in deutschen Unternehmen genutzt? Welche Branchen sind besonders innovativ bei der Verwendung von KI? Was sind konkrete Beispiele für die fortschrittliche Nutzung von KI in deutschen Unternehmen?

Einstiegsliteratur:

- Rammer, C.; Bertschek, I., Schuck, B., Demary, V. Goecke, H. (2020). Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Deutschen Wirtschaft: Stand der KI-Nutzung im Jahr 2019. ZEW-Gutachten und Forschungsberichte, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin.

Kreutzer, R., (2019) Grundlagen der Künstlichen Intelligenz und Einsatzfelder in Marketing und Vertrieb, in: WiSt– Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Vol. 48, Heft 12 (4-12).

(5) Technologie Akzeptanz von digitalen Speditionen (Ansprechperson: Miro Mehic)

Empirische Analyse eines vorhandenen Datensatzes: Was motiviert Geschäftskunden, digitale Speditionen zu nutzen? Welche Attribute bestimmen die Akzeptanz und Nutzungsintention digitaler Speditionen im B2B-Umfeld?

Einstiegsliteratur:

Bienstock, C. C., & Royne, M. B. (2010). Technology acceptance and satisfaction with logistics services. *The International Journal of Logistics Management*, 21(2), 271-292.

Anser, M. K., Yousaf, Z., & Zaman, K. (2020). Green technology acceptance model and green logistics operations: "to see which way the wind is blowing". *Frontiers in Sustainability*, 1, 3.

Turner, M., Kitchenham, B., Brereton, P., Charters, S., & Budgen, D. (2010). Does the technology acceptance model predict actual use? A systematic literature review. *Information and software technology*, 52(5), 463-479.

(6) Dunning-Kruger Effekt – Unfähig und unwissend oder statistisches Artefakt (Ansprechperson: Robin Bodenberger)

Der Dunning-Kruger Effekt zeigt, dass Personen mit einer schlechten Leistung eher dazu neigen sich zu überschätzen. Jedoch herrscht in der Forschung keine Einigkeit über die Gründe für diesen Effekt. Führt Inkompetenz zum einen zu schlechter Leistung und raubt zum anderen die Fähigkeit zur korrekten Selbstevaluation? Oder handelt es sich lediglich um ein statistisches Artefakt (Regression toward the Mean)? Ziel ist eine Literaturrecherche und kritische Einordnung der beiden Erklärungsansätzen.

Einstiegsliteratur:

Ehrlinger, J., Johnson, K., Banner, M., Dunning, D., & Kruger, J. (2008). Why the unskilled are unaware: Further explorations of (absent) self-insight among the incompetent. *Organizational behavior and human decision processes*, 105(1), 98-121.

Krueger, J., & Mueller, R. A. (2002). Unskilled, unaware, or both? The better-than-average heuristic and statistical regression predict errors in estimates of own performance. *Journal of personality and social psychology*, 82(2), 180.

Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: how difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of personality and social psychology*, 77(6), 1121.

(7) Diskrepanz zwischen verbalen Beschreibungen von Wahrscheinlichkeiten und numerischen Wahrscheinlichkeiten (Ansprechperson: Robin Bodenberger)

Wörter wie „möglich“ oder „vielleicht“ beschreiben die Wahrscheinlichkeit eines Ereignisses. Lässt man Personen solche Beschreibungen in numerische Wahrscheinlichkeiten übersetzen lässt sich eine teils sehr Varianz beobachten. Wie kommt diese Varianz zustande? Welche Rolle spielt der gegebene Kontext? Inwieweit beeinflusst die Risikoeinstellung die Übersetzung?

Einstiegsliteratur:

Beyth-Marom, R. (1982). How probable is probable? A numerical translation of verbal probability expressions. *Journal of forecasting*, 1(3), 257-269.

Brun, W., & Teigen, K. H. (1988). Verbal probabilities: Ambiguous, context-dependent, or both?. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 41(3), 390-404.

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