

Themenbereiche und Ideen für personalwirtschaftliche Masterarbeitsthemen – Stand August 2026

(Genaue Themen werden im Beratungsgespräch vor der Anmeldung gemeinsam gesucht und dann zur Anmeldung von der Prüferin Prof. Dr. Alewell formuliert!)

Trauer am Arbeitsplatz

1. Trauer am Arbeitsplatz – ein personalwirtschaftliches Problem?
2. Verlusterfahrungen im Team als Führungsfrage – eine personalwirtschaftliche Analyse

Arbeitszeiten, Job Crafting und Work Design

1. Zum aktuellen Stand der Work Design Forschung – eine personalwirtschaftliche Diskussion der Implikationen für die HRM-Praxis;

Einstiegsliteratur: Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106>;

Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375.;

Grant, A. M., Fried, Y., Parker, S. K., & Frese, M. (2010). Putting job design in context: Introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 145–157;

Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65, 661–691.

2. Flächennutzungsstrategien von Unternehmen - eine empirische Untersuchung
3. Arbeitsplatzbuchungssysteme in der Praxis – eine personalwirtschaftliche Fallstudie (Unternehmen dazu muss selbst gesucht werden)
4. Office Design und Diversität – eine kritische Analyse des Forschungsstandes
5. Office Design und Kreativität – Eine empirische Analyse

6. Office Design und Gesundheit – eine kritische Analyse des Forschungsstandes

7. Arbeitsort und Well-Being – eine kritische Analyse des Forschungsstandes

8. Coworking Spaces – Bestandsaufnahme und kritische Würdigung aus personalwirtschaftlicher Sicht

9. Wie gestalten Arbeitnehmer:Innen ihr Home-Office?

Eine qualitative empirische Analyse

Einstiegsliteratur: Purkarthofer, B., & Friehs, B. (2022). Homeoffice–Segen oder Belastung? Wohn-und architekturpsychologische Überlegungen zur Gestaltung eines Homeofficebereiches. In: *Mensch und Raum, eine glückliche Beziehung?* Wohnpsychologie als Planungsgrundlage für Humanes Bauen (pp. 77-94). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

10. Die Rolle von Arbeitsbeziehungen (Kollegen, Team, Führungskraft) in der Arbeitsortwahl– eine qualitative empirische Analyse

Einstiegsliteratur: Rockmann, K. W., & Pratt, M. G. (2015). Contagious offsite work and the lonely office: The unintended consequences of distributed work. *Academy of Management Discoveries*, 1(2), 150-164.

Gender- und Diversity

11. Genderstereotype in der Personalarbeit

Einstiegsliteratur: Alewell, Dorothea & Wiese, Marie (2022): Genderstereotype und Karriereerfolg im Management; in: WiSt, Heft 6, 2022, S. 12-17

Sina Otten, Dorothea Alewell (2020): Incongruity between Work and Gender Roles: The Effects of Gender Stereotype Deviation on Job Satisfaction; in: *management revue – socio-economic studies*, No 2/2020, vol. 31, p. 206-231.

Alewell, Dorothea (2013): "Be successful - be male and masculine? On the influence of gender roles on objective career success", *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol. 1 Iss: 2, pp.147 – 168

12. Is there a Gender Gap in Entrepreneurship?

Einstiegsliteratur: Milan Miric, Pai-Ling Yin, Daniel C. Fehder (2022): Population-Level Evidence of the Gender Gap in Technology Entrepreneurship. *Strategy Science* Published online in Articles in Advance 12 Sep 2022 .
<https://doi.org/10.1287/stsc.2022.0170>

13. Geschlechtsspezifische Unterschiede und Gemeinsamkeiten in unsicheren Entscheidungssituationen – ein kritischer Überblick über den Stand der Forschung

14. Welche Rolle spielt Top Management Team Diversity für den Unternehmenserfolg? Eine kritische Analyse des Forschungsstandes;

Einstiegsliteratur: Homberg, F., & Bui, H. T. (2013). Top management team diversity: A systematic review. *Group & Organization Management*, 38(4), 455-479.

15. Welche Faktoren beeinflussen die Führungsmotivation?

Einstiegsliteratur: Badura, K. L., Grijalva, E., Galvin, B. M., Owens, B. P., & Joseph, D. L. (2020). Motivation to lead: A meta-analysis and distal-proximal model of motivation and leadership. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 331.

16. Neurodiversität im HRM – Eine kritische Analyse des Forschungsstandes

Konfliktmanagement und Konflikte

17. Konfliktmanagement als Aufgabe der Personalführung – eine kritische personalwirtschaftliche Analyse

Einstiegsliteratur: Doucet, O., Poitras, J., & Chênevert, D. (2009). The impacts of leadership on workplace conflicts. *International Journal of Conflict Management*, 20(4), 340–354;

Hamlin, A., & Jennings, C. (2007). Leadership and conflict. *Journal of Economic Behavior Organization*, 64(1), 49–68.

Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206–235

Xin, K. R., & Pelled, L. H. (2003). Supervisor-subordinate conflict and perceptions of leadership behavior: A field study. *The Leadership Quarterly*, 14, 25–40.

18. Abschätzung von Konfliktkosten in Organisationen

Einstiegsliteratur: Flood, C., Bowers, L., & Parkin, D. (2008). Estimating the costs of conflict and containment on adult acute inpatient psychiatric wards. *Nursing Economics*, 26(5), 325-330, 324. Retrieved from <https://www-1proquest-1com-100c19cb4018d.emedien3.sub.uni-hamburg.de/scholarly-journals/estimating-costs-conflict-containment-on-adult/docview/236937654/se-2>

Troja, M. (2006). Konfliktkosten in Unternehmen. *Zeitschrift für Konfliktmanagement*, 9(5), 150-154.

Jahn, M. (2014). Konfliktkosten im Rahmen von BGM und BGF. *Betriebliche Gesundheitsförderung: Das Praxishandbuch für den Mittelstand*, 75-82.

Insam, A., & Racky, F. (2010). Konfliktkosten-Controlling—der „missing link“ bei Konfliktmanagementsystemen. *Zeitschrift für Konfliktmanagement*, 13(6), 168-172.

Hoeffler, A., & Reynal-Querol, M. (2003). Measuring the costs of conflict. *Washington, DC: World Bank.*

Digitales HRM, Künstliche Intelligenz, People Analytics, Algorithmic Management, Big Data

19. Anwendungspotentiale und -grenzen von BIG DATA im HRM;

Einstiegsliteratur: José Garcia-Arroyo & Amparo Osca (2021) Big data contributions to human resource management: a systematic review, *The International Journal of Human Resource Management*, 32:20, 4337-4362, DOI: 10.1080/09585192.2019.1674357;

Kylie Goodell King (2016): Data Analytics in Human Resources: A Case Study and Critical Review; *Human Resource Development Review* 2016, Vol. 15(4) 487–495; DOI: 10.1177/1534484316675818

20. Schattenseiten von People Analytics – eine kritische personalwirtschaftliche Analyse;

Einstiegsliteratur: Lisa Marie Giermendl, Franz Strich, Oliver Christ, Ulrich Leicht-Deobald & Abdullah Redzepi (2022) The dark sides of people analytics: reviewing the perils for organisations and employees, *European Journal of Information Systems*, 31:3, 410-435, DOI: 10.1080/0960085X.2021.1927213

21. Was wissen wir über die Verbreitung von HR Analytics? Eine Analyse der aktuellen wissenschaftlichen Literatur;

Einstiegsliteratur: Janet H. Marler & John W. Boudreau (2017) An evidence-based review of HR Analytics, *The International Journal of Human Resource Management*, 28:1, 3-26, DOI: 10.1080/09585192.2016.1244699

22. Algorithmic Human Resource Management – ein kritischer Überblick über den Stand des Wissens;

Einstiegsliteratur: Jeroen Meijerink, Mark Boons, Anne Keegan & Janet Marler (2021) Algorithmic human resource management: Synthesizing developments and cross-disciplinary insights on digital HRM, *The International Journal of Human Resource Management*, 32:12, 2545-2562, DOI: 10.1080/09585192.2021.1925326

23. Generative KI im Personalmanagement: Anwendungsfelder, Wirkungen und Grenzen

Enstiegsliteratur: Banks, S., Ocampo, A. C., Marrone, M., Restubog, S. L. D., & Woo, S. E. (2024). A multilevel review of artificial intelligence in organizations: Implications for organizational behavior research and practice. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 159–182. <https://doi.org/10.1002/job.2735>

Budhwar, P., Chowdhury, S., Wood, G., Aguinis, H., Bamber, G. J., Beltran, J. R., Boselie, P., Lee Cooke, F., Decker, S., DeNisi, A., Dey, P. K., Guest, D., Knoblich, A. J., Malik, A., Paauwe, J., Papagiannidis, S., Patel, C., Pereira, V., Ren, S., . . . Varma, A. (2023). Human resource management in the age of generative artificial intelligence: Perspectives and research directions on ChatGPT. *Human Resource Management Journal*, 33(3), 606–659. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12524>

Chowdhury, S., Budhwar, P., & Wood, G. (2024). Generative artificial intelligence in business: Towards a strategic human resource management framework. *British Journal of Management*, 35(4), 1680–1691. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12824>

24. Schichtplanung zwischen Optimierungsaufgabe und sozialer Gestaltungsaufgabe

Einstiegsliteratur: Bentler, D., Aksu, V., & Maier, G. W. (2026). Human-centered design of artificial intelligence as the key to motivation and acceptance: An experimental investigation in the context of personnel scheduling. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 80(2), 221–235. <https://doi.org/10.1007/s41449-026-00526-4>

Lee, M. K. (2018). Understanding perception of algorithmic decisions: Fairness, trust, and emotion in response to algorithmic management. *Big Data & Society*, 5(1), Article 2053951718756684. <https://doi.org/10.1177/2053951718756684>

Uhde, A., Schlicker, N., Wallach, D. P., & Hassenzahl, M. (2020). Fairness and decision-making in collaborative shift scheduling systems. In *Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1–13). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3313831.3376656>

25. Wahrnehmung KI-gestützter Entscheidungen im Human Resource Management

Einstiegsliteratur: Langer, M., Hunsicker, T., Feldkamp, T., König, C. J., & Grgić-Hlača, N. (2022). “Look! It’s a computer program! It’s an algorithm! It’s AI!”: Does terminology affect human perceptions and evaluations of algorithmic decision-making systems? In *CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (Article 581, pp. 1–28). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3491102.3517527>

Lee, M. K. (2018). Understanding perception of algorithmic decisions: Fairness, trust, and emotion in response to algorithmic management. *Big Data & Society*, 5(1), Article 2053951718756684. <https://doi.org/10.1177/2053951718756684>

26. Künstliche Intelligenz in der Personalauswahl als Chance gegen Diskriminierung?

Einstiegsliteratur: Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-enabled recruiting and selection: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 178(4), 977–1007. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6>

27. Human-in-the-loop: Menschliche Aufsicht im algorithmischen Personalmanagement

Einstiegsliteratur: Banks, S., Formosa, P., Griep, Y., & Richards, D. (2022). AI decision making with dignity? Contrasting workers' justice perceptions of human and AI decision making in a human resource management context. *Information Systems Frontiers*, 24(3), 857–875. <https://doi.org/10.1007/s10796-021-10223-8>
 Fügener, A., Grahl, J., Gupta, A., & Ketter, W. (2022). Cognitive challenges in human–artificial intelligence collaboration: Investigating the path toward productive delegation. *Information Systems Research*, 33(2), 678–696. <https://doi.org/10.1287/isre.2021.1079>

Employee Voice, Silence and Psychological Safety

28. Psychology Safety at Work – ein kritischer Überblick über den Stand der Forschung Einstiegsliteratur: Amy Edmonson: The fearless Organization

29. Sagen, was ist? „Voice“ in Führungsbeziehungen – eine kritische personalwirtschaftliche Analyse.

Einstiegsliteratur: Lam, C.f./Lee, C./Sui, Y.(2019): Say It as It Is: Consequences of Voice Directness, Voice Politeness, and Voicer Credibility on Voice Endorsement: in: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 104, No. 5, 642– 658; doi.org/10.1037/apl0000358

30. Why or When am I willing to Speak up? The Impact of Leadership on Employee Voice.

Einstiegsliteratur: Yang X, Meng Y, Qiu Y and Feng Y (2019) Why Am I Willing to Speak Up? The Impact of Spiritual Leadership on Employee Voice Behavior. *Frontiers in Psychology*, 10:2718. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02718;

31. Zou W-Q and Chen S-C (2022) Under the humble mask: Investigating when and how leader-expressed humility leads to employee voice. *Front. Psychol.* 13:950059. doi: 10.3389/fpsyg.2022.950059;

32. Bormann, K./Rowold, J.(2016): Ethical leadership's potential and boundaries in organizational change: A moderated mediation model of employee silence; in: *German Journal of Human Resource Management*, Vol. 30(3-4) 225–245; DOI: 10.1177/2397002216649855

33. Why or When am I willing to Speak up? The Impact of Job Stressors on Employee Voice.

Einstiegsliteratur: Zhou L, Yang K, Wang Z and Luo Z (2019) When Do Employees Speak Up Under Job Stressors? Exploring the Potential U-Shaped Relationship Between Hindrance Stressors and Voice Behavior. *Frontiers in Psychology*; 10: 2336. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02336

34. Why or When am I willing to Speak up? The Impact of Personal Characteristics on Employee Voice.

Einstiegsliteratur: Heapy, E./ Lilius, J./Feldman, E. (2022): Moved to speak up: How prosocial emotions influence the employee voice process; in: human relations 2022, Vol. 75(6) 1113–1139; <https://doi.org/10.1177/00187267211007539>;

Li J and Xu S (2020) Extraversion, Neuroticism, and Employee Voice: A Conservation of Resources Perspective. Front. Psychol. 11:1281. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01281

35. Employee Voice and Job Satisfaction – a critical HRM analysis;

Einstiegsliteratur: Kritkorn Nawakitphaitoon & Wei Zhang (2021) The effect of direct and representative employee voice on job satisfaction in China: evidence from employer-employee matched data, The International Journal of Human Resource Management, 32:22, 4725-4751, DOI: 10.1080/09585192.2020.1744028;

36. “Employee Voice” und die kollektive Vertretung von Arbeitnehmerinteressen.

Einstiegsliteratur: Wilkinson, A./Barry, M. (2016): Voices from across the divide: An industrial relations perspective on employee voice. In: German Journal of Human Resource Management 2016, Vol. 30(3-4) 338–344 © The Author(s) 2016 Reprints and permissions: sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav DOI: 10.1177/2397002216649899 gjh.sagepub.com V

Gehalt

37. Das Entgelttransparenzgesetz und seine Auswirkungen im Betrieb - eine personalwirtschaftliche Analyse;

Einstiegsliteratur: [BMFSFJ - Bundeskabinett beschließt Evaluationsbericht zum Entgelttransparenzgesetz](#)

Arnold A and Fulmer IS (2018) Pay transparency. In: Perkins SJ (ed.) The Routledge Companion to Reward Management. London: Routledge, pp.87–96.

Bamberger PA (2021) Pay transparency. In: Oxford Research Encyclopedia of Business and Management. Available at: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.347> (accessed 16 December 2022).

Brown M, Nyberg AJ, Weller I, et al. (2022) Pay information disclosure: Review and recommendations for research spanning the pay secrecy–pay transparency continuum. Journal of Management 48(6): 1661–1694.

Card D, Mas A, Moretti E, et al. (2012) Inequality at work: The effect of peer salaries on jobsatisfaction. American Economic Review 102(6): 2981–3003.

Lam L, Cheng BH, Bamberger PA, et al. (2022) The unintended consequences of pay transparency. Harvard Business Review, 12, August.

Marasi S and Bennett RJ (2016) Pay communication: Where do we go from here? Human Resource Management Review 26(1): 50–58.

Pay Disclosure: Implications for HRM (CfP for a Special Issue in German Human Resource Management). Available from:

https://www.researchgate.net/publication/368268621_Pay_Disclosure_Implications_for_HRM_CfP_for_a_Special_Issue_in_German_Human_Resource_Management [accessed Sep 22 2023].

Führung

38. Inclusive Leadership – ein kritischer Überblick über den Stand der Forschung;

Einstiegsliteratur: Randel, A.E.; Galvin, B.M., Shore, L.M., Ehrhart, H. Chung, B.G., Dean,, M.A.; Kedharnath, U.(2018): Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness; in: Human Resource Management Review; Volume 28, Issue 2, June 2018, Pages 190-203

39. Die dunkle Triade der Führung – ein kritischer Überblick über den Stand der Forschung

Analyse von Rechtswirkungen und Rechtsfolgen

40. Die Analyse psychischer Gefährdungen laut Arbeitsschutzgesetz – eine personalwirtschaftliche Analyse betrieblicher Handlungsmöglichkeiten

41. Das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) - Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen

42. Mindestlohnanhebungen und die Reaktionen der Unternehmen – eine kritische personalwirtschaftliche Analyse;

Einstiegsliteratur: Blömer, M./Linke, S./Sauerk,S. (2022): Die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro und die Reaktion der Unternehmen. Ergebnisse einer Sonderumfrage in den IFO-Konjunkturumfragen. In: IFO-Schnelldienst, 9/2022, 75. Jahrgang, S. 75-79 mit weiteren Quellenhinweisen

Religion, Religiosität, Spiritualität, Ethik und Personalwirtschaft

- 43. Religiosität und Arbeitsverhalten – eine personalwirtschaftliche Analyse**
- 44. Stereotypen über Religion – eine personalwirtschaftliche Analyse**
- 45. Protestantische und islamische Arbeitsethik im kritischen Vergleich**
- 46. Arbeit als die neue Religion moderner Gesellschaften? Eine personalwirtschaftliche Diskussion**
- 47. Spiritualität als Gesundheitsressource am Arbeitsplatz? Eine Analyse des State-of-the-Art**
- 48. Religiöse Diskriminierung am Arbeitsplatz – eine personalwirtschaftliche Analyse des Forschungsstandes**
- 49. Spiritualität und Arbeitszufriedenheit – eine Diskussion möglicher Zusammenhänge und ihrer Implikationen für die Gestaltung der Personalpolitik**
- 50. Corporate Social Responsibility und Personalwirtschaft – eine kritische Analyse**
- 51. Spiritualität als Ressource in einer VUCA-World? Eine personalwirtschaftliche Analyse**

Weitere Themenfelder

- 52. Green Human Ressource Management – Eine Analyse des aktuellen Forschungsstandes**
- 53. Kleidungsstil und symbolische Führung – eine personalwirtschaftliche Analyse;**
Einstiegsliteratur: „Kleidungsstil von Topmanagern: Bedeutung der Krawatte für nonverbale Kommunikation und symbolische Führung“.; By: Oesterle, Michael-Jörg; Schmid, Stefan; Baldermann, Sebastian; Bitzer, Moritz; Runkel, Robin. Zeitschrift Führung und Organisation. 2022, Issue 4, p. 264-269.
- 54. Stufenmodelle der integralen Theorie und ihre Anwendungen in der Personalarbeit – eine kritische Analyse;**
Einstiegsliteratur: „Stufenentwicklung“. By: Küchler, Barbara; Fountain, Claudia. Zeitschrift Führung und Organisation. 2022, Issue 3, p. 186-192.
- 55. „Labour Process Theory“ und HRM – eine kritische personalwirtschaftliche Analyse**
- 56. Mediation und Schlichtung – Instrumente mit Relevanz für die betriebliche Personalarbeit?**
- 57. Whistle-Blowing und Personalarbeit – eine kritische Analyse**

- 58. Zum Zusammenhang von Intelligenz und wahrgenommener Führungseignung – eine personalwirtschaftliche Analyse**
- 59. Zum Zusammenhang von Intelligenz und individuellen personalwirtschaftlichen Outcomes – eine personalwirtschaftliche Analyse**