

Themenbereiche und Ideen für personalwirtschaftliche Masterarbeitsthemen – Stand Juni 2025

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

Gender- und Diversity

1. 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

2. 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>

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

4. 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.

5. 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.

6. Neurodiversität im HRM – Eine kritische Analyse des Forschungsstandes

Konfliktmanagement und Konflikte

7. 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.

8. 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, People Analytics, Algorithmic Management, Big Data

9. 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

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

Einstiegsliteratur: Lisa Marie Giermindl, 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

11. 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

12. 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

13. Legitimation von HR Analytics – eine kritische personalwirtschaftliche Analyse.

Einstiegsliteratur: Markus Ellmer & Astrid Reichel (2021) Staying close to business: the role of epistemic alignment in rendering HR analytics outputs relevant to decision-makers, The International Journal of Human Resource Management, 32:12, 2622-2642, DOI: 10.1080/09585192.2021.1886148; María J. Belizón¹ | Sarah Kieran (2022): Human resources analytics: A legitimacy process; in: Human Resource Management Journal, 2022;32:603–630; DOI: 10.1111/1748-8583.12417.

Employee Voice, Silence and Psychological Safety

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

15. 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

16. 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;
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;
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

17. 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

18. 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

19. 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;

20. “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

Arbeitszeiten, Job Crafting und Work Design

21. 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.

Gehalt

22. 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

23. 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

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

Analyse von Rechtswirkungen und Rechtsfolgen

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

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

27. 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

„Spatial Turn“, Arbeitsort und Office Design

- 28. Arbeitsplatzbuchungssysteme in der Praxis – eine personalwirtschaftliche Fallstudie (Unternehmen dazu muss selbst gesucht werden)**
- 29. Office Design und Diversität – eine kritische Analyse des Forschungsstandes**
- 30. Office Design und Kreativität – Eine empirische Analyse**
- 31. Office Design und Gesundheit – eine kritische Analyse des Forschungsstandes**
- 32. Arbeitsort und Well-Being – eine kritische Analyse des Forschungsstandes**
- 33. Coworking Spaces – Bestandsaufnahme und kritische Würdigung aus personalwirtschaftlicher Sicht**
- 34. „The dark side of telework“ – eine kritische Analyse des Forschungsstandes**
- 35. 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.
- 36. Die Rollen 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.

Religion, Religiosität, Spiritualität, Ethik und Personalwirtschaft

- 37. Religiosität und Arbeitsverhalten – eine personalwirtschaftliche Analyse**
- 38. Stereotypen über Religion – eine personalwirtschaftliche Analyse**
- 39. Protestantische und islamische Arbeitsethik im kritischen Vergleich**
- 40. Arbeit als die neue Religion moderner Gesellschaften? Eine personalwirtschaftliche Diskussion**
- 41. Spiritualität als Gesundheitsressource am Arbeitsplatz? Eine Analyse des State-of-the-Art**
- 42. Religiöse Diskriminierung am Arbeitsplatz – eine personalwirtschaftliche Analyse des Forschungsstandes**

- 43. Spiritualität und Arbeitszufriedenheit – eine Diskussion möglicher Zusammenhänge und ihrer Implikationen für die Gestaltung der Personalpolitik**
- 44. Corporate Social Responsibility und Personalwirtschaft – eine kritische Analyse**
- 45. Spiritualität als Ressource in einer VUCA-World? Eine personalwirtschaftliche Analyse**

Weitere Themenfelder

- 46. Green Human Ressource Management – Eine Analyse des aktuellen Forschungsstandes**
- 47. 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.
- 48. 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.
- 49. „Labour Process Theory“ und HRM – eine kritische personalwirtschaftliche Analyse**
- 50. „Implicit Voice Theories“ – eine kritische Analyse des Forschungsstandes**
- 51. Mediation und Schlichtung – Instrumente mit Relevanz für die betriebliche Personalarbeit?**
- 52. Whistle-Blowing und Personalarbeit – eine kritische Analyse**
- 53. Zum Zusammenhang von Intelligenz und wahrgenommener Führungseignung – eine personalwirtschaftliche Analyse**
- 54. Zum Zusammenhang von Intelligenz und individuellen personalwirtschaftlichen Outcomes – eine personalwirtschaftliche Analyse**