

Lehrstuhl für Personalwirtschaft, Prof. Dr. Dorothea Alewell

Themenbereiche/-ideen für personalwirtschaftliche Masterarbeitsthemen – Stand Februar 2024

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

Gender- und Diversitythemen

- 1. Effekte von Genderstereotypen bei der AC-gestützten Personalauswahl in einer Wissenschaftsorganisation? Eine qualitativ empirische Analyse** (Daten in Form von AC-Ergebnisreports liegen an der UHH vor und werden über den Lehrstuhl zugänglich gemacht)

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. Geschlechterstereotype in Stellenanzeigen - eine empirische Analyse**
- 5. Stereotype bei Personalentscheidungen - eine empirische Analyse**
- 6. 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.
- 7. Die Rolle von Geschlecht in der Karriere(planung) – Eine quantitative empirische Analyse** (unter Verwendung eines Lehrstuhldatensatzes);
Einstiegsliteratur: Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in

perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 719-736.

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

8. Welche Faktoren beeinflussen die Führungsmotivation von Studierenden? – Eine empirische Analyse;

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.

9. Soziale Klasse im HRM – Eine kritische Analyse des Forschungsstandes

10. Neurodiversität im HRM – Eine kritische Analyse des Forschungsstandes

Themenbereich Konfliktmanagement und Konflikte

1. 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.

2. 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*.

Themenbereich Digitales HRM, People Analytics, Algorithmic Management, Big Data

11. 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

12. 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

13. 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

14. 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

15. 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.

Themenbereich Employee Voice and Silence and Psychological Safety

16. Psychology Safety at Work – ein kritischer Überblick über den Stand der Forschung

Einstiegsliteratur: Amy Edmonson: the fearless Organization

17. 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

18. 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

19. 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

20. 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

21. 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;

22. “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

Arbeitszeiten, Job Crafting und Work Design

23. Arbeitszeiterfassung und Vertrauensarbeitszeit – eine Analyse der Implikationen der EU-Rechtslage und der BAG-Urteile

24. Job Crafting – ein kritischer Überblick über den Stand der personalwirtschaftlichen Forschung

25. 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

26. Das Entgelttransparenzgesetz und seine Auswirkungen im Betrieb - eine personalwirtschaftliche Analyse; [BMFSFJ - Bundeskabinett beschließt Evaluationsbericht zum Entgelttransparenzgesetz](#)

27. Gehaltstransparenz im Betrieb – eine personalwirtschaftliche Analyse;

Einstiegsliteratur: 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].

Themenbereich Führung

28. 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

Analyse von Rechtswirkungen und Rechtsfolgen

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

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

31. 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

Themenbereich Spatial Turn, Arbeitsort, Office Design etc.

32. Office Design und Diversität – eine kritische Analyse des Forschungsstandes

33. Office Design und Kreativität – Eine empirische Analyse

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

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

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

- 37. „The dark side of telework“ – eine kritische Analyse des Forschungsstandes**
- 38. 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.
- 39. 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.

Themenbereich Religion, Religiosität, Spiritualität, Ethik und Personalwirtschaft

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

Weitere Themenfelder

50. Green Human Ressource Management – Eine Analyse des aktuellen Forschungsstandes

51. 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.

52. 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.

53. „Labour Process Theory“ und HRM – eine kritische personalwirtschaftliche Analyse

54. „Implicit Voice Theories“ – eine kritische Analyse des Forschungsstandes

55. Mediation und Schlichtung – Instrumente mit Relevanz für die betriebliche Personalarbeit?

56. Whistle-Blowing und Personalarbeit – eine kritische Analyse

57. Zum Zusammenhang von Intelligenz und wahrgenommener Führungseignung – eine personalwirtschaftliche Analyse

58. Zum Zusammenhang von Intelligenz und individuellen personalwirtschaftlichen Outcomes – eine personalwirtschaftliche Analyse