

Institut für Personal und Arbeit –  
Masterarbeitsthemen 2022<sup>1</sup>

**Thema 1:**

**Algorithmen zur Personalauswahl – Fluch oder Segen aus Sicht von Bewerbern?**

**Themenbeschreibung:**

Algorithmen zur Entscheidungsunterstützung und -findung werden in immer mehr Bereichen von Unternehmen eingesetzt. Von ihrem Einsatz erhoffen sich Unternehmen, durch menschliche Wahrnehmungsfehler und kognitive Limitationen unversperrte und damit bessere Entscheidungen zu treffen. Ein Bereich, in dem zunehmend über den Einsatz von Algorithmen bzw. künstlicher Intelligenz nachgedacht wird, liegt in Personalauswahl. Gamification Ansätze (z.B. Computerspiele), automatische Sprachanalysen bei Telefoninterviews oder Matching-Algorithmen, die einen Abgleich zwischen den Anforderungen der Stelle und den Eigenschaften von Bewerbern vornehmen, sind Beispiele für solche Anwendungen im Rahmen der Personalauswahl.

Die Forschung zu den möglichen Vor- und Nachteilen Algorithmen-basierter Personalauswahl befindet sich noch am Anfang. Unter anderem wird die wichtige Frage, wie Bewerber auf den Einsatz von automatisierten Verfahren im Auswahlprozess wahrnehmen (z.B. Fairnesswahrnehmung) und darauf reagieren (z.B. Bewerbungsabsicht), bislang ausgeblendet. Diese Masterarbeit soll diese Forschungslücke auf Basis einer eigenen Datenerhebung – entweder in Unternehmen, die Algorithmen zur Personalauswahl nutzen oder durch die Befragung von Studierenden – empirisch adressieren.

**Literatur:**

Cheng, M. M., & Hackett, R. D. (2021). A critical review of algorithms in HRM: Definition, theory, and practice. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100698.

Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231.

Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2000). Applicants' perceptions of selection procedures and decisions: A critical review and agenda for the future. *Journal of Management*, 26(3), 565-606.

---

<sup>1</sup> Neben den Masterarbeitsthemen des Instituts, können Sie nach Rücksprache auch eigene Themenvorschläge (z.B. in Kooperation mit Unternehmen) bearbeiten. Setzen Sie sich dafür rechtzeitig mit uns in Verbindung.

### Thema 2:

HR-Rollen im Wandel: Eine Analyse möglicher Spannungen während der HR-Rollentransformation und ihrer Bewältigung

#### Themenbeschreibung:

Die Funktion der Personalabteilung hat sich in den letzten Jahrzehnten fundamental von einer rein operativen Verwaltungsrolle zu einem pluralistischem Rollenverständnis mit strategischer Ausrichtung gewandelt. Entsprechend hat sich die Literatur in den letzten Jahren zunehmend mit Fragen der (Re-)Konzeptualisierung der HR-Rolle in Organisationen beschäftigt. Bisherige Studien konzentrieren sich dabei vor allem auf die Entwicklung der HR-Rolle und den Wertbeitrag von HR-Praktikern. Demgegenüber gibt es nur wenige Studien, die sich mit Prozessen der Übernahme und Beibehaltung neuer HR-Rollen befassen. Dies ist überraschend, da oftmals festgestellt werden kann, dass die Einnahme und Aufrechterhaltung bestimmter HR-Rollen, z.B. im Hinblick auf eine stärkere strategische Ausrichtung, schwierig ist und mit individuellen und organisationalen Spannungen verbunden sein kann.

Das Ziel dieser Masterarbeit ist daher genauer zu untersuchen, welche Spannungen bei der HR-Rollentransformation entstehen, wie diese Spannungen die Rolleneinnahme und Aufrechterhaltung beeinflussen und welche Managementansätze zur Überwindung dieser Spannungen beitragen können. Das Thema kann konzeptionell erarbeitet werden, eine empirische Ausarbeitung mit eigener Datenerhebung ist jedoch nach Absprache möglich und wird vom Institut unterstützt.

#### Literatur:

Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management Review* 25(2): 188-204.

Sheehan, C., De Cieri, H., Greenwood, M., & Van Buren III, H. J. (2014). HR professional role tensions: Perceptions and responses of the top management team. *Human Resource Management*, 53(1), 115-130.

### Thema 3:

#### Virtual Leadership: Nähe in der Führung auf Distanz?

##### Themenbeschreibung:

Die virtuelle Zusammenarbeit (Remote Work) in Organisationen wird sich in Zukunft noch intensivieren. Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass bis zu 74 % der Unternehmen weltweit planen, einen Teil ihrer Mitarbeitenden auch nach der COVID-19 Pandemie dauerhaft auf Telearbeit umzustellen. Eine zentrale Herausforderung stellt in diesem Zusammenhang die Führung von Mitarbeitenden und Teams auf Distanz dar. Wie bei traditionellen Führungsaufgaben müssen virtuelle Führungskräfte darauf achten, die Ziele der Organisation unter Berücksichtigung der Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden zu realisieren. Sie müssen hier allerdings andere Ansätze verfolgen, da sie keinen oder nur wenig persönlichen Kontakt zu Mitarbeitenden haben, was unter anderem den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung erschwert. Daher benötigen virtuelle Führungskräfte auch andere Fähigkeiten als Führungskräfte in einer Büroumgebung und stehen vor neuen Herausforderungen bzw. alten Herausforderungen im neuen Gewand.

Die Masterarbeit soll die Rolle von Führungskräften in virtuellen Arbeitswelten analysieren. Exemplarische Forschungsfragen lauten: Wie nehmen virtuelle Führungskräfte ihre Rolle wahr und welche Führungstaktiken nutzen sie? Welche Hindernisse ergeben sich in der Schaffung von Nähe trotz räumlicher Distanz und (wie) können diese überwunden werden? Eine konzeptionelle Bearbeitung der Thematik wird empfohlen, eine empirische Analyse ist bei entsprechendem Datenzugang aber ebenfalls möglich.

##### Literatur:

Ernst, B. A., Banks, G. C., Loignon, A. C., Frear, K. A., Williams, C. E., Arciniega, L. M., ... & Subramanian, D. (2021). Virtual charismatic leadership and signaling theory: A prospective meta-analysis in five countries. *The Leadership Quarterly*, 101541.

Liao, C. (2017). Leadership in virtual teams: A multilevel perspective. *Human Resource Management Review*, 27(4), 648-659.

Neufeld, D. J., Wan, Z., & Fang, Y. (2010). Remote leadership, communication effectiveness and leader performance. *Group Decision and Negotiation*, 19(3), 227-246.

#### Thema 4:

#### Sharing is Caring – Chancen und Risiken geteilter Führung

##### Themenbeschreibung:

Was passiert, wenn Teams beginnen, sich selbst zu führen? Shared Leadership – oder auf Deutsch: geteilte Führung – ist ein interaktiv-dynamischer Prozess, bei dem die Führung eines Teams nicht einer Einzelperson obliegt, sondern je nach individuellen Kompetenzen und Bedürfnissen auf dessen Mitglieder aufgeteilt wird. Dies ermöglicht schnelle Reaktionen auf immer komplexere Anforderungen und Prozesse der Arbeitswelt und kann zudem als Ansatzpunkt gesehen werden, um die Motivation, Identifikation und das Verantwortungsgefühl der Teammitglieder zu stärken.

Mögliche Schwerpunkte der Arbeit können bspw. auf die Rolle der Faktoren Zeit oder Teamzusammensetzung, mögliche Effekte von Shared Leadership auf Kommunikations- oder Konfliktverhalten eines Teams oder dessen Innovationsfähigkeit gelegt werden. Eine konzeptionelle Bearbeitung der Thematik ist ebenso möglich wie eine empirische Analyse mit eigener Datenerhebung (qualitativ oder quantitativ) bei entsprechendem Datenzugang.

##### Literatur:

Drescher, M., Korsgaard, M., Welp, I., Picot, A. & Wigand, R. (2014). The Dynamics of Shared Leadership: Building Trust and Enhancing Performance. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 771-783.

Pearce, C. L., Conger, J. A., & Locke, E. A. (2008). Shared leadership theory. *Leadership Quarterly*, 19(5), 622-628.

Wang, D., Waldman, D. A., & Zhang, Z. (2014). A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 181.

### Thema 5:

We are where and how we work – Arbeitsplatzdesign und organisationale Identifikation

#### Themenbeschreibung:

Schöne Möbel, offene Coworking-Spaces, Pflanzen überall und natürlich bequeme Sofas nahe der Kaffee-Maschine. Die neue Arbeitswelt hat auch die Vorstellungen und Anforderungen an den Arbeitsplatz verändert: die Gestaltung von Büroräumen hat sich weiterentwickelt und spiegelt die Komplexität der modernen Arbeit wider. An ein Büro werden hohe Ansprüche gestellt und es muss Großes zu leisten: es ist ein Ort der Ideen und Kreativität, wir treffen dort wichtige Entscheidungen, treiben Projekte voran, erleben Enttäuschungen und sind dabei zusätzlich im ständigen sozialen Austausch mit den verschiedensten Menschen, mit denen wir in unserer Organisation zusammenarbeiten. Gerade bei Millennials spielt das Arbeitsplatzdesign eine wichtige Rolle: ein Fünftel würde einen Job ablehnen oder kündigen, wenn das Bürodesign oder die generelle Ausstattung nicht gefällt.

Interessanterweise wird Arbeitsplatzdesign in der Literatur auch eine identitätsstiftende Funktion zugeschrieben. So können Organisation durch die Gestaltung ihrer Räumlichkeiten zum Ausdruck bringen, wofür sie stehen und warum es für Mitarbeitende wünschenswert ist, Teil der Organisation zu sein. Ziel dieser Masterarbeit ist es vor diesem Hintergrund zu analysieren, wie das Arbeitsplatzdesign die Identitätsprozesse von Mitarbeitenden genau beeinflusst und zu einer hohen organisationalen Identifikation beitragen kann. Eine konzeptionelle Bearbeitung der Thematik ist ebenso möglich wie eine empirische Analyse mit eigener Datenerhebung (qualitativ oder quantitativ) bei entsprechendem Datenzugang.

#### Literatur:

Ashkanasy, N. M., Ayoko, O. B., & Jehn, K. A. (2014). Understanding the physical environment of work and employee behavior: An affective events perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), 1169-1184.

Elsbach, K. D. (2003). Relating physical environment to self-categorizations: Identity threat and affirmation in a non-territorial office space. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 622-654.

Khazanchi, S., Sprinkle, T. A., Masterson, S. S., & Tong, N. (2018). A spatial model of work relationships: The relationship-building and relationship-straining effects of workspace design. *Academy of Management Review*, 43(4), 590-609.

### Thema 6:

#### Flexible Arbeitszeitgestaltung: Chancen und Herausforderungen

##### Themenbeschreibung:

Nicht zuletzt Aufgrund der noch immer andauernden COVID-19 Pandemie gewinnen flexible Arbeitszeitmodelle wie Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten aber auch individuell angepasste Gleitzeit-, Teilzeit- oder Jobsharing Modelle weiter an Bedeutung und Beliebtheit. Den vielen Vorteile (z.B. bessere Vereinbarung von Arbeit und Privatleben) dieser Modelle für die Mitarbeitenden stehen dabei eine höhere Eigenverantwortung und das Risiko einer Entgrenzung der Arbeit entgegen.

Wie gehen Mitarbeitende und Unternehmen vor diesem Hintergrund mit der immer flexibleren Gestaltung von Arbeitszeit in modernen Arbeitswelten um? Unter welchen Bedingungen überwiegen die positiven und unter welchen die negativen Effekte flexibler Arbeitszeitmodelle? Diese und weitere Fragen könnten im Rahmen der Masterarbeit konzeptionell oder im Rahmen einer eigenen empirische Studie untersucht werden.

##### Literatur:

Azar, S., Khan, A., & Van Eerde, W. (2018). Modelling linkages between flexible work arrangements' use and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, 91, 134-143.

Gonsalves, L. (2020). From face time to flex time: The role of physical space in worker temporal flexibility. *Administrative Science Quarterly*, 65(4), 1058-1091.

Thompson, R. J., Payne, S. C., & Taylor, A. B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 726-749.

### Thema 7:

#### Who let the dogs out? Tiere am Arbeitsplatz

##### Themenbeschreibung:

Mensch-Tier-Beziehungen sind in den letzten Jahren nicht nur immer mehr in den gesellschaftlichen, sondern auch in den organisationalen Fokus geraten. Insbesondere Themen wie gesonderten Richtlinien zu Haustieren am Arbeitsplatz und die Auswirkungen dieser auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, deren Motivation und wahrgenommene organisationale Unterstützung werden nicht nur in den gängigen Medien, sondern auch im wissenschaftlichen Kontext diskutiert. Dabei sind Hunde und andere Tiere nicht nur im Büro, sondern auch in anderen organisationalen Kontexten, z.B. als Spür- oder Begleithunde, in vielen Arbeitsumwelten sehr präsent.

Trotz der Relevanz des Themas fällt auf, dass Mensch-Tier-Beziehungen bisher zwar aus soziologischer oder psychologischer, jedoch weniger aus organisationstheoretischer Sicht untersucht wurden. Ziel dieser Masterarbeit ist es daher, dieses Forschungsgebiet aus organisationstheoretischer Perspektive konzeptionell weiter zu erschließen. Dies kann durch eine Fokussierung auf verschiedene Fragestellungen, wie z.B. dem Einfluss von Tieren auf die Zufriedenheit und Motivation von Mitarbeitenden, erfolgen.

##### Literatur:

Cunha, M. P. E., Rego, A., & Munro, I. (2019). Dogs in organizations. *Human Relations*, 72(4), 778-800.

Dotson, M. J., & Hyatt, E. M. (2008). Understanding dog-human companionship. *Journal of Business Research*, 61(5), 457-466.

Jammaers, E. (2020). On ableism and anthropocentrism: A canine perspective on the workplace inclusion of disabled people. *Academy of Management Proceedings*, 2020(1), 18712.

### Thema 8:

#### Die Rolle von interpersonellen Beziehungen in der interorganisationalen Zusammenarbeit

##### Themenbeschreibung:

Interorganisationale Beziehungen und Zusammenarbeit sind aus der heutigen Unternehmensumwelt kaum mehr wegzudenken. Nahezu jedes am Markt erfolgreiche Unternehmen unterhält nicht nur eine, sondern oft gleich mehrere vertikale oder horizontale Partnerschaften mit anderen Organisationen, um etwa Zugang zu komplementären Ressourcen oder neuen Märkten zu bekommen. Dabei sind interorganisationale Beziehungen jedoch nicht nur Beziehungen zwischen Organisationen als unpersönlichen Entitäten, sondern werden wesentlich durch die persönlichen Interaktionen der handelnden Akteure konstituiert. Die Literatur zeigt dementsprechend, dass der Erfolg von interorganisationalen Partnerschaften ganz entscheidend von interpersonellen Faktoren, wie z.B. Vertrauen, abhängt.

Diese Masterarbeit widmet sich daher der Untersuchung der Rolle persönlicher Beziehungen für das Gelingen – oder Scheitern – interorganisationaler Beziehungen. Beispielsweise könnten der Verlauf und die zugrunde liegenden Einflussfaktoren organisationsübergreifender Austauschprozesse beleuchtet werden. Die Arbeit ist konzeptionell angelegt, kann ggf. aber auch empirisch umgesetzt werden.

##### Literatur:

Albers, S., Wohlgezogen, F., & Zajac, E. J., 2016. Strategic alliance structures: An organization design perspective. *Journal of Management*, 42(3), 582-614.

Brattström, A., Faems, D., & Mähring, M., 2019. From trust convergence to trust divergence: Trust development in conflictual interorganizational relationships. *Organization Studies*, 40(11), 1685-1711.

Swärd, A., 2016. Trust, reciprocity, and actions: The development of trust in temporary inter-organizational relations. *Organization Studies*, 37(12), 1841-1860.



### Thema 9:

Sozial, nachhaltig und profitabel? Wie nachhaltigkeitsorientierte Entrepreneur\*innen Geschäftsmodelle entwickeln und skalieren

#### Themenbeschreibung:

Das steigende gesellschaftliche Bewusstsein für Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung spiegelt sich auch darin wider, dass immer mehr Entrepreneur\*innen gesellschaftliche Probleme in den Mittelpunkt ihrer unternehmerischen Tätigkeit stellen. Nicht Gewinnstreben, sondern gemeinnützige Motive sind für viele dieser Entrepreneur\*innen handlungsleitend. Da langfristige Profitabilität jedoch eine Grundvoraussetzung für das Überleben erwerbswirtschaftlicher Organisationen darstellt und gesellschaftliches Engagement mit hohen Kosten verbunden sein kann, stehen sie vor einem Balanceakt im Hinblick auf die Gestaltung ihres Geschäftsmodells. Es stellt sich die Frage, wie Geschäftsmodelle entwickelt und skaliert werden müssen, um gemeinnützige und wirtschaftliche Ziele gleichzeitig verwirklichen zu können.

Im Rahmen dieser Masterarbeit soll diese Frage, die durch die bisherige Forschung nur unzureichend beantwortet wird, analysiert werden. Da es insbesondere an empirischen Studien mangelt, soll die Bearbeitung des Themas empirisch (qualitativ) erfolgen. Dazu können entweder Daten des Instituts genutzt und/oder eigene Daten erhoben werden.

#### Literatur:

Gregori, P., & Holzmann, P. (2016). Digital sustainable entrepreneurship: A business model perspective on embedding digital technologies for social and environmental value creation. *Journal of Cleaner Production*, 272: 122817.

Bocken, N. M. P. & Geradts, T. H. J. (2014). Barriers and drivers to sustainable business model innovation: Organization design and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, 53(4): 101950.

Davies, I. & Doherty, B. (2019). Balancing a hybrid business model: The search for equilibrium at Cafédirect. *Journal of Business Ethics*, 157(4): 1043-1066.

### Thema 10:

#### Top-Management-Anreize und unternehmerisches Risikoverhalten – Die Rolle der Vergütungsstruktur

##### Themenbeschreibung:

Mit zunehmendem Aufkommen neuer global agierender Marktteilnehmer, welche u.a. durch Nutzung neuer Technologien bisherige Lösungen substituieren, stehen Unternehmen immer häufiger vor der Herausforderung sich in kürzeren Intervallen anzupassen und Risiken einzugehen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Eine wichtige Rolle spielt dabei das Top-Management. Dieses trifft die strategischen Entscheidungen im Unternehmen und ist entsprechend dafür verantwortlich, inwieweit unternehmerische Risiken eingegangen und Veränderungen wie das Betreten neuer Geschäftsfelder oder Innovationsaktivitäten initiiert werden. In dieser Hinsicht spielt in der Literatur die Vergütungsstruktur im Top-Management eine wichtige Rolle, welche je nach Ausgestaltung Anreize für risikoorientiertes Verhalten setzen und individuelle Nutzenmaximierung auf Kosten der Organisation minimieren kann. Hierbei hebt die Literatur insbesondere Vergütungsmodelle mit Anreizen zur langfristigen Wertsteigerung der Unternehmung wie Aktienoptionen als Möglichkeit hervor. Nichtsdestotrotz bleibt die Frage offen, inwieweit diese Empfehlung generalisierbar ist, ob nicht weitere Kontextfaktoren berücksichtigt werden müssen und ob bspw. für relativ risikoreiche Aktivitäten wie Veränderungen des Geschäftsmodells nicht andere Anreizstrukturen vorteilhaft wären.

Ziel dieser Masterarbeit ist es daher zu untersuchen, die Rolle von Vergütungsstrukturen als Anreiz für unternehmerisches Risikoverhalten empirisch und/oder konzeptionell weiter zu erschließen. Dazu könnten Daten des Instituts genutzt werden oder eine eigene Datenerhebung durchgeführt werden.

##### Literatur:

Wiseman, R. M. & Gomez-Meija, L. R. (1998): A behavioral agency model of managerial risk taking, *Academy of Management Review*, 23(1): 133–153.

Ederer, F. & Manso, G. (2013): Is pay for performance detrimental to innovation? *Management Science*, 59(7): 1496–1513.

Mazouz, K. & Zhao, Y. (2019): CEO Incentives, takeover protection and corporate innovation, *British Journal of Management*, 30(2): 494–515.

**Thema 11:**  
Alternative Formen des Organisierens: Die Hybridisierung von  
Nonprofit-Organisationen

**Themenbeschreibung:**

Um finanziell lebensfähig zu bleiben und ihre sozialen Aufgaben weiterhin erfüllen zu können, wählen gemeinnützige Organisationen verstärkt eine hybride Organisationsform, die kommerzielle und sozialstaatliche Logiken kombiniert. Während die bestehende Literatur dabei häufig in hybride und nicht hybride Formen unterscheidet, werden Variationen von organisationaler Hybridität kaum untersucht. Zudem wissen wir wenig über Faktoren, die unterschiedliche Hybridisierungsformen beeinflussen, welche Probleme bzw. Spannungen mit der Entstehung von Hybridisierungstypen einhergehen und welche Managementansätze hierfür erforderlich sind.

Diese Masterarbeit soll sich daher einer genaueren Erschließung des Forschungsfeldes widmen. Das Thema ist zur konzeptionellen Erarbeitung ausgelegt, eine empirische Ausarbeitung mit eigener Datenerhebung ist jedoch nach Absprache möglich.

**Literatur:**

Hwang, H., & Powell, W. W. (2009). The Rationalization of Charity: The Influences of Professionalism in the Nonprofit Sector. *Administrative Science Quarterly* 54(2): 268-298.

King, D. (2017). Becoming Business-Like. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 46(2): 241-260.

Litrico, J.-B., & Besharov, M. L. (2019). Unpacking Variation in Hybrid Organizational Forms: Changing Models of Social Enterprise Among Nonprofits, 2000-2013. *Journal of Business Ethics* 159(2): 343-360.

Maier, F., Meyer, M., & Steinbereithner, M. (2016). Nonprofit Organizations Becoming Business-Like. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 45(1): 64-86.

## Thema 12: Public Service Motivation

### Themenbeschreibung:

Public Service Motivation (PSM) ist ein Fachbegriff, mit dem sektor spezifische Ursachen von Eintrittsentscheidungen und Einflussfaktoren der Leistungsmotivation in Public und Nonprofit Organisationen beschrieben werden. Das Konzept ist zu Beginn der 1990er Jahre vorgeschlagen worden und bezieht sich auf Kategorien wie die Gemeinwohlorientierung, das soziale Mitgefühl, oder die Uneigennützigkeit als Motive für das soziale und berufliche Engagement von Menschen. In der Forschung sind die Wirkungen der PSM vielfältig analysiert worden, z.B. im Hinblick auf ihre Relevanz für weitere Bedingungen des Leistungsverhaltens (z.B. Commitment) oder ihrer Beeinflussung durch personalwirtschaftliche Interventionen (z.B. Employer Branding) und das Führungsverhalten. Ebenso wird das Konzept auf unterschiedliche Kontexte bezogen, wie z.B. den pflegerischen oder klinischen Dienst in Krankenhäusern oder die Polizeiarbeit. Eine Herausforderung für den Erklärungsbeitrag der PSM stellen sich wandelnde gesellschaftliche Bedingungen dar, weil Entwicklungslinien wie eine zunehmende Individualisierung und soziale Distanzierung in gesellschaftlichen Gruppen, aber auch Krisensituationen wie die COVID-19 Pandemie die institutionellen Werte und damit die individuellen Kalküle verändern, mit denen die PSM verbunden wird.

Mit Blick auf den Einfluss der PSM auf die Entwicklung von Arbeit und Engagement in gesellschaftlich bedeutsamen Sektoren sind drei Ansatzpunkte für die Erstellung einer Masterarbeit möglich:

- 1) Ein systematischer Überblick über die Entwicklung der Forschungsarbeiten zur PSM seit den 1990er Jahren, insbesondere mit dem Fokus auf Forschungsschwerpunkte, die sich in der letzten Dekade entwickelt haben (2010-2020)
- 2) Eine eigene empirische Untersuchung, die bspw. auf der Basis von Interviews dem Einfluss gesellschaftlicher Entwicklungen auf die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement für gesellschaftliche Aufgaben nachgeht, z.B. mit Bezug zum Bundesfreiwilligendienst
- 3) Eine eigene empirische Untersuchung, die bspw. auf der Basis von Interviews den Einfluss der COVID-19 Pandemie auf die PSM in einem ausgewählten Sektor (z.B. Gesundheit, Universität) oder Tätigkeitsbereich (z.B. Pflege, Forschung/Lehre) bearbeitet

### Literatur:

Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future. *Public Administration Review*, 70(5), 681-690.

Haß, R., & Serrano-Velarde, K. (2015). When doing good becomes a state affair: Voluntary service in Germany. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(5), 1718-1738.

Naumann, E., Möhring, K., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Lehrer, R., ... & Blom, A. G. (2020). COVID-19 policies in Germany and their social, political, and psychological consequences. *European Policy Analysis*, 6(2), 191-202.

### Thema 13:

#### Strategisch Handeln in gesellschaftlichen Krisensituationen: Ein Widerspruch?

##### Themenbeschreibung:

Die COVID-19 Pandemie, aber auch lokale Katastrophen (z.B. Flut im Ahrtal, Wirbelsturm Catrina) werden auch als Krisensituationen des administrativ-politischen Handelns erlebt und als „Stresstest“ bewertet, der administrative Entscheidungsträger vor besondere Herausforderungen stellt. Die Literatur zu der Frage, welche Faktoren diese Entscheidungsprozesse beeinflussen und welchen Beitrag strategisches Handeln leistet, ist unübersichtlich. Einerseits wird davon ausgegangen, dass strategische Managementkonzepte von erhöhter Relevanz für das Entscheidungshandeln und die Koordination von Kriseninterventionen sind. Gleichzeitig wird argumentiert, dass ihr Einsatz durch die komplexen Charakteristika politischer Entscheidungsprozesse „aufgeweicht“ und/oder die Glaubwürdigkeit von Interventionen gefährdet wird.

Im Fokus der Erstellung einer Masterarbeit in diesem Themenfeld steht die Beurteilung des Einflusses des strategischen Handelns administrativer Akteure (Bund, Länder, Kommunen) bezogen auf eine Krisensituation in einem politischen Handlungsfeld (z.B. Gesundheit/Krankenhausmanagement, Universität/Hochschulmanagement, Gesellschaftliche Bildung/ Theater-/Museumsmanagement). Drei Ansatzpunkte für die Erstellung einer Masterarbeit sind möglich:

- 1) Ein systematischer Überblick über die Entwicklung der Forschungsarbeiten zum Strategischen Management im Public und Nonprofit Sektor, insbesondere mit Fokus auf die Bearbeitung des Forschungsschwerpunkts Krisensituationen in der letzten Dekade (2010-2020)
- 2) Eine eigene empirische Untersuchung, die bspw. auf der Basis von Dokumentenanalysen den Einflussfaktoren politischer Entscheidungsbildung und der Rolle von Managementkonzepten in einem Krisenkontext (z.B. COVID-19 Pandemie/ Fokus: kommunale Lösungen) nachgeht
- 3) Eine eigene empirische Untersuchung, die bspw. auf der Basis von Interviews Ansatzpunkte zur Bewältigung der COVID-19 Pandemie im universitären Kontext aufzeigt, u.a. um Entwicklungsperspektiven für ihre „neue Normalität“ aufzuzeigen.

##### Literatur:

Favoreu, C., Carassus, D., & Maurel, C. (2016). Strategic management in the public sector: a rational, political or collaborative approach? *International Review of Administrative Sciences*, 82(3), 435-453.

Boin, A. and Lodge, M. (2021), "Responding to the COVID-19 crisis: a principled or pragmatist approach?", *Journal of European Public Policy*, Vol. 28 No. 8, pp. 1131-1152.

Skulmowski, A., & Rey, G. D. (2020). COVID-19 as an accelerator for digitalization at a German university: Establishing hybrid campuses in times of crisis. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(3), 212-216.