

## Masterarbeitsthemen Wintersemester 2023/24

Die folgenden Masterarbeitsthemen stehen im Wintersemester 2023/24 am Institut für Personal und Organizational Behavior zur Bearbeitung zur Verfügung. Die genaue Themenausarbeitung erfolgt nach Annahme zur Masterarbeit in individueller Absprache mit dem Institut.

1. Navigieren im Wandel: Der Einfluss hybrider Führung auf die Identifikation von Mitarbeitenden  
*bevorzugt empirisch, alternativ auch konzeptionell*
2. Open Hearts, Open Minds? Der Einfluss von Führung auf die psychologische Sicherheit in virtuellen Teams  
*bevorzugt empirisch, alternativ auch konzeptionell*
3. Zwischen Self-Leadership und Empowerment: Einflussfaktoren auf die Entwicklung einer Führungsidentität  
*empirisch oder konzeptionell*
4. Die Entstehung von Innovationsökosystemen zur Lösung von Grand Challenges – Die Rolle des Top Managements  
*konzeptionell oder empirisch*
5. Entrepreneure auf dem Campus – Die Rolle von Universitäten für unternehmerisches Engagement von Studierenden  
*konzeptionell oder empirisch*
6. Mensch-KI-Interaktion – Implikationen künstlicher Intelligenz für individuelle Kreativität  
*konzeptionell oder empirisch*
7. Personalmanagement im Wandel: Einflussfaktoren der Entwicklung und Implementierung einer unternehmensweiten Personalstrategie  
*empirische Masterarbeit in Kooperation mit einer Krankenkasse in Hannover*
8. Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitenden-Bindung: Der Einfluss von Führung und Anerkennungskultur im IT-Kontext  
*empirische Masterarbeit in Kooperation mit einer IT-Beratung in Hannover*
9. Renaissance der 4-Tage Woche im Spannungsfeld individueller Erwartungen und betrieblicher Umsetzbarkeit  
*konzeptionell oder empirische Masterarbeit in Kooperation mit einem IT-Software-Unternehmen in Hannover*
10. Abstieg oder Aufstieg eines normativen Modells? Public Service Motivation und berufliches Engagement in Modernisierungs- und Krisensituationen  
*konzeptionell oder empirisch*
11. Mitarbeitenden-Netzwerke in Unternehmen: Zwischen Selbstorganisation und Institutionalisierung  
*konzeptionell oder empirisch*
12. Rhetorik oder Realität? Die Rolle von Diversitäts-Signalen für Arbeitgeberattraktivität

*konzeptionell oder empirisch*

13. Unsichtbare Minderheit? Herausforderungen und Chancen für Mitarbeitende mit marginalisierten Identitäten

*konzeptionell oder empirisch*

14. Die Schattenseiten von Selbstführung – Wann Autonomie zur Belastung für Mitarbeitende wird

*konzeptionell oder empirisch*

15. Boreout – Konzeptualisierung und Konsequenzen von Langeweile am Arbeitsplatz

*konzeptionell oder empirisch*

16. Wenn alle führen, führt keiner? Koordination zwischen selbstorganisierten Teams in Multiteam-Systemen

*konzeptionell*