

Lehrstuhl für ABWL, Public & Nonprofit Management: Masterarbeitsthemen

Stand: September 2022

Die Masterarbeitsthemen unseres Lehrstuhls entstehen aus unserem Forschungsprofil, das sich in *gesellschaftsorientiertes Dienstleistungsmanagement in öffentlichen und Nonprofit-Organisationen* zusammenfassen lässt. Wir unterscheiden die vier Felder Organisation, Personalmanagement, Strategisches Management und Marktorientierte Führung in Public und Nonprofit-Organisationen. Es besteht die Möglichkeit, eigene Themenvorschläge zu machen, die zu diesem Lehrstuhlprofil passen. Folgende Tabelle gibt Beispiele für mögliche Themenbereiche in den einzelnen Feldern:

Forschungsfeld	Mögliche Themenbereiche
Organisation	Hybrid Organizing, Kooperation, Bürokratie, Public-Private Partnerships, Resilienz
Personalmanagement	Volunteering, Personalentwicklung/Recruiting, Motivation, Person-Environment (Mis-) Fit
Strategisches Management	Strategische Positionierung, Accountability, Legitimität, Citizen-State Interactions, Nonmarket Strategy, Shared Value Creation, Corporate Philanthropy
Marktorientierte Führung	Repräsentative Bürokratie, Fundraising, Verhaltens-/Einstellungsbeeinflussung, Social Marketing, Crowdfunding

Die aktuellen konkreten Themenvorschläge von Seiten des Lehrstuhls finden Sie auf den folgenden Seiten.

Organisation	Einstiegsfrage(n)	Einstiegsliteratur
<p>Governance in Foundations <i>Governance in Stiftungen</i> <i>(Praxispartner „Stiftung Homöopathie Zertifikat“)</i> <i>alle</i></p>	<p>Welche Herausforderungen bzw. Konflikte entstehen durch eine mehrstufige Governance-Struktur (in Stiftungen)?</p> <p>Welche Rechenschaftsmechanismen reduzieren Konflikte in einer mehrstufigen Governance-Struktur (in Stiftungen)?</p> <p>Methodik: qualitativ</p>	<p>Cornforth, C. (2012). Nonprofit Governance Research: Limitations of the Focus on Boards and Suggestions for New Directions. <i>Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly</i>, 4(6), 1116–1135.</p> <p>Führer, I. & Sassen, R. (2014). Reformvorschläge zur Verbesserung der externen Corporate Governance von Stiftungen und Vereinen. <i>Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen</i>, 37(1–2). 30–53.</p>

Personalmanagement	Einstiegsfrage(n)	Einstiegsliteratur
<p>Self-Image of Nonprofit CEOs <i>Selbstbild von Nonprofit-Führungskräften</i></p>	<p>Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse gibt es zum Selbstbild von haupt- und/oder ehrenamtlichen Führungskräften in deutschen Nonprofit-Organisationen?</p> <p>Welches Selbstbild pflegen haupt- und/oder ehrenamtliche Führungskräfte von deutschen Nonprofit-Organisationen?</p> <p>Methodik: quantitativ</p>	<p>Martin, B. & Wajcman, J. (2004). Markets, contingency, and preferences: contemporary managers' narrative identities, <i>The Sociological Review</i>, 52(2), 240–264.</p> <p>Voyer, B. G. & McIntosh, B: (2013). The psychological consequences of power on self-perception: implications for leadership, <i>Leadership & Organization Development Journal</i>, 34(7), 639–660.</p>
<p>The agony of choice? The selection process of health initiatives and programs in organizations <i>Auswahlprozesse von Gesundheitsprogrammen und -initiativen in Organisationen</i></p>	<p>Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Auswahl von Gesundheitsprogrammen und -initiativen in Organisationen werden in der Literatur diskutiert?</p> <p>Welche Faktoren (strategisch / organisational / ethisch) fließen in die Entscheidung ein, welche Gesundheitsprogramme und -initiativen von Organisationen ausgewählt werden und welche nicht?</p> <p>Methodik: Qualitativ</p>	<p>Park, J., Montiel, I., Husted, B. W., & Balarezo, R. (2022). The Grand Challenge of Human Health: A Review and an Urgent Call for Business–Health Research. <i>Business & Society</i>, 61(5), 1353–1415. https://doi.org/10.1177/00076503211073519</p> <p>Nöhammer, E. (2022). Designing attractive workplace health promotion programs. <i>Employee Relations</i>, 44(1), 156-175. https://doi.org/10.1108/ER-10-2020-0451</p>
<p>A healthy place to work? Workplace mental health programs and job seekers' perceptions of employer brand attractiveness <i>Organisationale Gesundheitsprogramme mit Schwerpunkt Mentale Gesundheit und die wahrgenommene Attraktivität der Arbeitgebermarke</i></p>	<p>Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Rolle von Gesundheitsprogrammen und -initiativen für die wahrgenommene Attraktivität einer Organisation als Arbeitgeber werden in der Literatur diskutiert?</p> <p>Wie beeinflusst die (Nicht-)Durchführung von organisationalen Gesundheitsprogrammen und -initiativen mit dem Schwerpunkt Mentale Gesundheit die Wahrnehmung der Arbeitgeberattraktivität bei Jobsuchenden?</p> <p>Methodik: quantitativ (z.B. Experimentalstudie)</p>	<p>Grove, B. (2009). Mental health in the workplace. <i>Occupational Health</i>, 61(2), 36-38. Retrieved from https://www.proquest.com/scholarly-journals/mental-health-workplace/docview/207358400/se-2</p> <p>Jakob, E. A., Holger, S., Wehner, M. C., Engelhardt, C., & Kabst Rüdiger. (2022). Like it or not: When corporate social responsibility does not attract potential applicants: <i>JBE. Journal of Business Ethics</i>, 178(1), 105-127. doi: https://doi.org/10.1007/s10551-021-04960-8</p>

<p>Business health impacts - Measuring the impact of organizational health initiatives and programs</p> <p><i>Zur Wirkungsmessung von Gesundheitsinitiativen und -programmen in Organisationen</i></p>	<p>Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Wirkungsmessung von Gesundheitsprogrammen in Organisationen werden in der Literatur diskutiert?</p> <p>Wie wird die Wirkung von betrieblichen Gesundheitsprogrammen von Organisationen gemessen und bewertet? (z. B. durch Gesundheitsleistungsindikatoren auf Unternehmensebene)</p> <p>Methodik: qualitativ</p>	<p>Park, J., Montiel, I., Husted, B. W., & Balarezo, R. (2022). The Grand Challenge of Human Health: A Review and an Urgent Call for Business–Health Research. <i>Business & Society</i>, 61(5), 1353–1415. https://doi.org/10.1177/00076503211073519</p> <p>Proper, K. I., & van Oostrom, S. H. (2019). The effectiveness of workplace health promotion interventions on physical and mental health outcomes – a systematic review of reviews. <i>Scandinavian Journal of Work, Environment & Health</i>, 45(6), 546–559. https://www.jstor.org/stable/26844865</p>
<p>Using an app per day keeps the doctor away? On the employee perception of online health initiatives and programs in organizations</p> <p><i>Zur Wahrnehmung von Online-Gesundheitsprogrammen und -initiativen in Organisationen durch Mitarbeitende</i></p>	<p>Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse zum Einsatz von informationstechnologisch gestützten Gesundheitsförderprogrammen in Organisationen werden in der Literatur diskutiert?</p> <p>Wie werden Online Health Programme von Mitarbeitenden wahrgenommen und welche Rolle spielt ihr Einsatz für die Mitarbeiterzufriedenheit?</p> <p>Methodik: quantitativ (experimental) und/oder qualitativ</p>	<p>Park, J., Montiel, I., Husted, B. W., & Balarezo, R. (2022). The Grand Challenge of Human Health: A Review and an Urgent Call for Business–Health Research. <i>Business & Society</i>, 61(5), 1353–1415. https://doi.org/10.1177/00076503211073519</p> <p>Nifadkar, S. S., & Bhagavatula, S. (2021). Online health behavior: Antecedents and outcomes of employee participation in an organization's online health program. <i>Personnel Psychology</i>, 74(3), 449-476. doi: https://doi.org/10.1111/peps.12414</p>
<p>Stairway to Leadership: Career Trajectories of Nonprofit Executive Leaders</p> <p><i>Der Weg nach oben: Karrierepfade von Führungspersonal in Nonprofit-Organisationen</i></p>	<p>Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse werden über Karrierepfade von Top-Manager*innen (Geschäftsführung) in der Literatur diskutiert?</p> <p>Welche Faktoren und Mechanismen erklären die Entwicklung von Karrierepfaden von Top-Manager*innen in Nonprofit Organisationen?</p> <p>Methodik: Qualitativ oder quantitativ</p>	<p>Baruch, Y. & Sullivan, S. E. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. <i>Journal of Management</i>, 35(6), 1542–1571. https://doi.org/10.1177/0149206309350082</p> <p>Norris-Tirrell, D., Rinella, J. & Pham, X. (2018). Examining the Career Trajectories of Nonprofit Executive Leaders. <i>Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly</i>, 47(1), 146–164. https://doi.org/10.1177/0899764017722023</p>

<p>Role Conflicts in Academia – on the Role of Conflicting Job Demands</p> <p><i>Rollenkonflikte in der Wissenschaft – zur Rolle von konfligierenden Arbeitsanforderungen</i></p>	<p>Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse werden zu Rollenkonflikten in der Literatur diskutiert?</p> <p>Welche Arbeitsanforderungen nehmen Mitarbeitende in der Wissenschaft wahr?</p> <p>Wie gehen Mitarbeitende mit konfligierenden Arbeitsanforderungen in der Wissenschaft um?</p> <p>Methodik: qualitativ</p>	<p>Franco-Santos, M., Nalick, M., Rivera-Torres, P., & Gomez-Mejia, L. (2017). Governance and Well-being in Academia: Negative Consequences of Applying an Agency Theory Logic in Higher Education: Governance and Well-being in Academia. <i>British Journal of Management</i>, 28(4), 711–730.</p> <p>Opstrup, N., & Pihl-Thingvad, S. (2016). Stressing academia? Stress-as-offence-to-self at Danish universities. <i>Journal of Higher Education Policy and Management</i>, 38(1), 39–52.</p>
<p>I Hate My Colleagues! Assessing the Role of Dyadic Misfit on Individual and Group Performance in Social Enterprises</p> <p><i>Meine Kollegen sind der Horror! Zur Rolle des dyadischen Misfit auf individuelle und Team-Performance in Sozialunternehmen</i></p>	<p>Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse zu Auswirkungen des dyadischen Fit werden in der Literatur diskutiert?</p> <p>Welche Auswirkungen hat dyadischer Fit auf individuelle und Team-Performance in Nonprofit-Organisationen?</p> <p>Methodik: quantitativ</p>	<p>Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. <i>Personnel Psychology</i>, 58(2), 281–342.</p> <p>Delarue, A., Hootegem, G. V., Procter, S., & Burrige, M. (2008). Teamworking and organizational performance: A review of survey-based research. <i>International Journal of Management Reviews</i>, 10(2), 127–148.</p>

Strategisches Management	Einstiegsfrage(n)	Einstiegsliteratur
<p>Who is next? Volunteer board member succession in nonprofit organizations</p> <p><i>Wer ist an der Reihe? Ehrenamtliche Führungsnachfolge in Nonprofit-Organisationen</i></p>	<p>Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse werden zu Führungswechseln im ehrenamtlichen Vorstand von Nonprofit-Organisationen diskutiert?</p> <p>Welche Chancen und Herausforderungen entstehen vor, während und/oder nach einem Vorstandswechsel in Nonprofit-Organisationen?</p> <p>Methodik: Qualitativ</p>	<p>An, S-H. (2021). Nonprofit Board Turnover and Financial Performance: Examining Optimal Board Turnover Rate in United Way Organizations. <i>Nonprofit Management & Leadership</i>, 32(1) 79– 98. https://doi.org/10.1002/nml.21461</p> <p>Miller-Stevens, K., & Ward, K. D. (2019). Nonprofit Board Members' Reasons to Join and Continue Serving on a Volunteer Board of Directors. <i>Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing</i>, 31(1), 61–83. https://doi.org/10.1080/10495142.2018.1526734</p>
<p>Same, same, but different? The role of board diversity in nonprofit organizations</p> <p><i>Gleich aber anders? Zur Rolle von Diversität in Vorständen von Nonprofit- Organisationen</i></p>	<p>Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Rolle von Diversität in Vorständen von Nonprofit-Organisationen werden in der Literatur diskutiert?</p> <p>Welche Faktoren und Mechanismen erklären die Rolle von Vorstandsdiversität in Nonprofit Organisationen?</p> <p>[Ein in die Tiefe zu analysierender Aspekt kann frei gewählt werden. Mögliche Beispiele: Leistung oder Innovation oder Nachhaltigkeit oder Geschlechtergerechtigkeit oder Mitarbeitendenzufriedenheit, etc.]</p> <p>Methodik: Qualitativ oder quantitativ</p>	<p>Azmat, F. & Rentschler, R. (2017). Gender and Ethnic Diversity on Boards and Corporate Responsibility: The Case of the Arts Sector. <i>Journal of Business Ethics</i>, 141(2), 317–336. https://doi.org/10.1007/s10551-015-2707-0</p> <p>Harris, E. E. (2014). The Impact of Board Diversity and Expertise on Nonprofit Performance. <i>Nonprofit Management and Leadership</i>, 25(2), 113–130. https://doi.org/10.1002/nml.21115</p>