



Tätigkeitsbericht

Studienjahr
2022/2023

Fakultät für Wirtschaftswissenschaft
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung
Univ.-Prof. Dr. Ewald Scherm

Universitätsstr. 11 ■ 58097 Hagen ■ Tel.: 02331/987-2692 ■ Fax: 02331/987-19346
E-Mail: Lehrstuhl.Scherm@FernUni-Hagen.de ■ <http://www.fernuni-hagen.de/scherm>

Redaktion: Sandra Di Giovanni

Vorwort

Mit dem vergangenen Studienjahr sind wir wieder vollständig zur Normalität zurückgekehrt. Das ganze Jahr normale Präsenz am Lehrstuhl, normale Klausuren, normale Tagungen – was will man nach den Erfahrungen der letzten Jahre mehr? Ein nennenswerter Teil der Universität scheint das anders zu sehen. Fehlte bislang im Normalbetrieb der FernUniversität die Präsenz der Studierenden, gilt das inzwischen auch für die nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie nicht zuletzt die Kolleg*innen. An normalen Tagen kann man sich schon etwas verlassen fühlen auf dem Campus.

Umso positiver finde ich es, dass der Senat die im letzten Bericht an dieser Stelle angesprochene Mentalität des Abnickens überwand und sich gegen die Einführung eines Qualitätsmanagements in der Lehre aussprach. Wie lange es dauert, bis erneut versucht wird, ein solches zu etablieren, und was uns an sog. evidenzbasierten Steuerungsmechanismen noch bevorsteht, wird sich zeigen. Ohne Steuerung scheinen sich einige, die Universität nicht mehr vorstellen zu können.

Vor diesem Hintergrund kam mir bei dem neuen Internetauftritt der FernUniversität, die zweite Videosequenz nach dem Flug über den Campus zeigt unsere Rektorin, ganz spontan der Titel „L'Uni, c'est moi“ eines Artikels von Sven Becker im UniSPIEGEL 6/2012 in den Sinn.

In der Lehre herrscht ebenfalls Normalität vor. So wurden neben den üblichen Klausurkorrekturen 55 Seminararbeiten und 52 Abschlussarbeiten betreut und der Reihe virtueller Kolloquien weitere sechs hinzugefügt. Außerdem hat Julia Ganser für das Modul Organisation eine digitale Selbstkontrollarbeit in Moodle entwickelt. In der Forschung wirkte vor allem Christian Julmi sichtbar nach außen.

Die personellen Veränderungen am Lehrstuhl waren überschaubar; José Manuel Pereira schied im Januar planmäßig aus, Lukas Kauzmann verstärkt die Mannschaft seit April.

Sportliche Aktivitäten haben bei uns inzwischen eine kleine Tradition; während jedoch anlässlich des FernUni-Betriebsfests – bei Sonnenschein – eine Lehrstuhlmannschaft Basketball spielte, ließen die Kolleg*innen Sandra Di Giovanni – bei

Regen – allein am Firmenlauf teilnehmen. Ob nach der Wanderung auf dem Hagerer Drei-Türme-Weg im letzten Herbst zukünftig auch noch eine weitere Tradition entsteht, muss sich erst erweisen.



Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1 Personalbestand/-bewegung.....	6
2 Lehre	9
2.1 Modulangebot.....	9
2.2 Belegungen und Klausuren.....	10
2.3 Klausurkolloquien	10
2.4 Präsenzveranstaltungen.....	14
2.4.1 Seminare	14
2.4.2 Doktoranden-/Habilitationseminare.....	18
2.5 Abschlussarbeiten	18
2.6 Lehrprojekt	20
3 Forschung.....	22
3.1 Promotionsprojekte.....	22
3.2 Inszenierungen und Paradoxien des universitären Managements.....	25
3.3 Drittmittelprojekte	26
3.4 Forschungsaufenthalt.....	27
3.5 Gastwissenschaftlerin.....	28
4 Publikationen und Vorträge	29
4.1 Publikationen.....	29
4.2 Vorträge.....	30
5 Weiterbildung	32
6 Universitäre Selbstverwaltung	32
7 Schlusswort/Ausblick	33

1 Personalbestand/-bewegung

Im Studienjahr 2022/2023 beschäftigte der Lehrstuhl neun Mitarbeiter*innen.



Foto: Hardy Welsch

Univ.-Prof. Dr. Ewald Scherm

Studium der Betriebswirtschaftslehre, Promotion (1990) und Habilitation (1994) an der Universität Regensburg. Vertretung des Lehrstuhls für Personalwirtschaftslehre an der Universität Leipzig (1994-95). Nach Rufen an die Universitäten Leipzig und Duisburg sowie die FernUniversität in Hagen seit WS 1995/96 Inhaber des Lehrstuhls für BWL, insb. Organisation und Planung in Hagen.



Foto: Hardy Welsch

Sekretariat: Sandra Di Giovanni

Seit 1996 an der FernUniversität beschäftigt. Von Januar 1999 bis August 2005 im Sekretariat des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalführung und Organisation, seit Mai 2005 am Lehrstuhl.

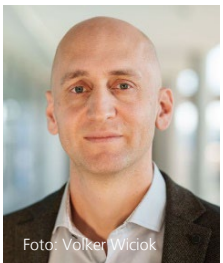


Foto: Volker Wiciok

Dr. Christian Julmi

Studium des Wirtschaftsingenieurwesens am Karlsruher Institut für Technologie (KIT). Von April 2011 bis Mai 2015 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl mit abschließender Promotion zu dem Thema „Atmosphären in Organisationen“. Von Juni 2015 bis Mai 2022 Habilitand und akademischer Rat a. Z. Seit Juni 2022 akademischer Oberrat a. Z. am Lehrstuhl.



Foto: Hardy Welsch

José Manuel Pereira, M.A.

Von 2007 bis 2010 duale Berufsausbildung zum Bachelor of Arts – Business Administration bei der Demag Cranes & Components GmbH in Kooperation mit der Hessischen Berufsakademie. Von 2011 bis 2013 Masterstudium der Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Marktmanagement,

Management und Organisation an der Hochschule in Bochum. Von Januar 2016 bis Januar 2023 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl.



Julia Ganser, M.Sc.

Von 2015 bis 2018 Masterstudium der Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Management, insb. Personalwirtschaft und Marketing an der Universität Paderborn. Seit April 2019 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl.



Anna Eifert

Von 2018 bis 2021 Masterstudium der Wirtschaftswissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum mit dem Schwerpunkt Management. Von April 2020 bis März 2021 als studentische/wissenschaftliche Hilfskraft, seit April 2021 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl beschäftigt.



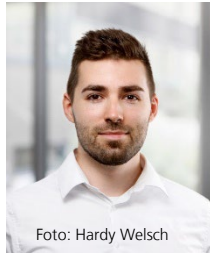
Jakob Dammert, M.Sc.

Von 2018 bis 2021 Masterstudium der Wirtschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Märkte und Unternehmen an der Universität Duisburg-Essen. Seit Januar 2022 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl.



Sebastian Wittwer, M.A.

Von 2010 bis 2013 Masterstudium der Wirtschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Business Administration an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Anschließend Tätigkeiten im Personal-/Vertriebsmanagement. Seit Mai 2022 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl.

**Lukas Kauzmann, M.Sc.**

Von 2018 bis 2020 Masterstudium der Wirtschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Entrepreneurship und Innovation an der Bergischen Universität in Wuppertal. Seit April 2023 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl.



2 Lehre

2.1 Modulangebot

Der Lehrstuhl bietet im Rahmen des Bachelor- und Masterstudiums die folgenden Module bzw. Einheiten an:

Modul	Titel	Betreuung
31102	Grundlagen der Unternehmensführung I	Eifert
31661	Organisation I: Theorien der Organisation	Ganser
31661	Organisation II: Organisationsgestaltung	Eifert
31661	Organisation III: Organisationaler Wandel und aktuelle organisatorische Leitvorstellungen	Ganser
31671	Strategisches Management	Julmi
32641	Internationales Management I: Grundlagen	Dammert
32641	Internationales Management II: Planung und Organisation	Pereira / Wittwer / Kautzmann
32641	Internationales Management III: Personal und Controlling	Wittwer

2.2 Belegungen und Klausuren

Die Belegungen des Studienjahres verteilen sich in den Modulinheiten wie folgt:

Modul	Modultitel	Beleger	
		WS 22/23	SS 23
Grundlagen der BWL			
31102	Grundlagen der Unternehmensführung I-III	971	911
Bachelormodule: Organisation und Planung			
31661	Organisation I-III	128	111
31671	Strategisches Management	140	130
Mastermodul: Internationales Management			
32641	Internationales Management I-III	550	457
	Gesamt	1.789	1.609

Im Wintersemester 2022/2023 wurden in den Bachelormodulen Organisation und Strategisches Management 44 Klausuren, in Unternehmensführung 167 Klausuren und im Mastermodul Internationales Management 136 Klausuren korrigiert; im Sommersemester 2023 waren es in den Bachelormodulen Organisation und Strategisches Management 40, im Mastermodul 133 Klausuren.

2.3 Klausurkolloquien

Wir bieten virtuelle Klausurkolloquien zu unseren Modulen an, in denen allgemeine Hinweise zur Herangehensweise an eine Klausur gegeben und ausgewählte Themen aus den Modulen besprochen werden.

Die Videostreams werden am Lehrstuhl oder im Videostudio des Zentrums für Medien und IT der FernUniversität aufgenommen und in der Moodle-Umgebung des jeweiligen Moduls bereitgestellt.

Alle Aufzeichnungen der letzten Semester stehen jederzeit zur Verfügung.

Im Laufe dieses Studienjahres wurden folgende Kolloquien angeboten:

Modul 31661

„Arbeitsteilung in Unternehmen: Organisationseinheiten“ WS 2022/2023, Referent: Sebastian Wittwer



Modul 31671

„Die marktorientierte Sicht des strategischen Managements“ WS 2022/2023, Referent: Jakob Dammert



Modul 32641

„Strategiedimensionen internationaler Unternehmen“
WS 2022/2023, Referent: José Pereira



Modul 31661

„Agiles Projektmanagement“ SS 2023,
Referentin: Julia Ganser



Modul 31671

„Die Balanced Scorecard“ SS 2023, Referentin: Anna Eifert



Modul 32641

„Organisationsstrukturen internationaler Unternehmen“
SS 2022, Referent: Lukas Kauzmann



2.4 Präsenzveranstaltungen

2.4.1 Seminare

Im Wintersemester 2022/2023 fand das Seminar „Stress und Stresshandhabung in Organisationen“ am 12.12.2022 und 13.12.2022 in Hagen statt. Es freut uns sehr, dass wir seit Beginn der Corona-Pandemie erstmals wieder die Möglichkeit hatten, ein Seminar in Form einer Präsenzveranstaltung durchzuführen. Die Leitung des Seminars übernahm Herr PD Dr. Christian Julmi, welcher neben den Herren José Manuel Pereira und Sebastian Wittwer auch die Betreuung der Studierenden übernahm. Von den zur Begutachtung eingereichten 20 Seminararbeiten erhielten 18 Studierende die Zulassung zum Seminar. Es freut uns sehr, dass alle zugelassenen Studierenden das Seminar erfolgreich abschließen konnten.

Das Seminar behandelte ausgewählte Themen zu „Stress und Stresshandhabung in Organisationen“ und befasste sich insbesondere mit der Frage, wie sich Stressoren verhindern lassen und wahrgenommener Stress bewältigt werden kann. Das Ziel des Seminars bestand darin, den Teilnehmenden das facettenreiche Thema Stress in Organisationen näherzubringen und Möglichkeiten der Stresshandhabung aufzuzeigen. Die Studierenden brachten sich engagiert in die Diskussionen ein und bereicherten das Seminar durch eigene praktische Erfahrungen hierzu.

Am ersten Seminartag eröffnete Herr PD Dr. Christian Julmi das Seminar mit einer kurzen Aktivierungsübung. Anschließend folgte eine grundsätzliche Einführung in die Thematik sowie ein Überblick über die Inhalte der anstehenden Vorträge. Der erste Themenblock stellte die Diskussionsgrundlage des Seminars dar, in dem verschiedene Theorien der Entstehung von Stress am Arbeitsplatz ausführlich erörtert und

diskutiert wurden. Der zweite Themenblock behandelte Burnout in Organisationen. Nachdem die Begrifflichkeiten, Facetten und Modelle von Burnout aufgezeigt wurden, sind die Ursachen und Folgen von Burnout in Organisationen intensiv dargelegt worden. Nach einer stärken-Kaffeepause wurden die verschiedenen Arten von Rollenstress und deren Effekten erläutert. Eine Auseinandersetzung mit den Formen und Auswirkungen flexibler Arbeit sowie deren Zusammenhang mit Stresserleben folgte im vierten Themenblock. Der Tag endete mit einem gemeinsamen Abendessen in der Hagener Innenstadt, was von allen Studierenden sehr begrüßt wurde und auch einen positiven Eingang in die Evaluation fand.

Der zweite Seminartag begann mit einer kurzen Rekapitulation des ersten Tages durch Herrn PD Dr. Christian Julmi. Im daran anschließenden fünften Themenblock wurde zunächst das Konzept Technostress vorgestellt. Darauf aufbauend wurden die Ursachen und Auswirkungen sowie mögliche Bewältigungsmöglichkeiten für Technostress erörtert. Der sechste Themenblock behandelte die individuelle Resilienz. Zunächst wurde der Ursprung und die Entwicklung des individuellen Resilienzbegriffs aufgezeigt, um anschließend die Faktoren individueller Resilienz in der Arbeitswelt darzulegen. Der Themenblock endete mit einer Darstellung verschiedener Förderungsmöglichkeiten individueller Resilienz von Beschäftigten. Der siebte und letzte Themenblock beschäftigte sich mit Achtsamkeit. In insgesamt drei Vorträgen wurden zunächst die verschiedenen Formen der Achtsamkeit aufgezeigt und erläutert sowie die Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT) und Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) als mögliche Therapieansätze (praktisch) veranschaulicht. Herr PD Dr. Christian Julmi fasste zum Ende des Seminars die zentralen Ergebnisse zusammen und lobte insbesondere die intensive und sachliche Diskussion.

Insgesamt zeigt die Evaluation, dass die Studierenden mit der Thematik und Konzeption des Seminars, die mit 1,28 und 1,17 im Durchschnitt bewertet wurden, zufrieden waren. Außerdem sind die inhaltlichen Erwartungen der Studierenden erfüllt worden (1,28). Dies spiegelt sich ebenfalls in den offenen Anmerkungen wider, in denen die Struktur und der Aufbau des Seminars sowie die offene und engagierte Diskussion positiv hervorgehoben wurden.



Seminar „Stress und Stresshandhabung in Organisationen“, Hagen, WS 2022/2023

Im Sommersemester 2023 bot der Lehrstuhl zwei Seminare an.

Das Seminar „Hierarchische Steuerung deutscher Universitäten?“ fand am 26.06.2023 als Präsenzveranstaltung auf dem Campus in Hagen statt. Das Seminar wurde von Univ.-Prof. Dr. Scherm geleitet. Zudem wurden die Studierenden von Julia Ganser betreut. Im Anschluss an die Begutachtung von 11 Seminararbeiten wurden 9 Studierende für die Präsenzveranstaltung zugelassen. Alle zugelassenen Studierenden haben das Seminar erfolgreich bestanden. Im Mittelpunkt des Seminars stand das Hoch-

schulmanagement und die Frage, ob die aktuellen Entwicklungen nach den Hochschulreformen zu einer zunehmenden hierarchischen Steuerung in Universitäten führen. In dem Seminar wurde viel Wert auf die gemeinsame Diskussion und kritische Auseinandersetzung mit den organisationalen Spezifika der Universität gelegt. Durch die Selbstorganisation der Präsentationsgruppen wurde bereits im Vorfeld der Präsenzveranstaltung der gegenseitige Austausch und die Vernetzung unter den Studierenden gefördert.

Zu Beginn eröffnete Univ.-Prof. Dr. Scherm den Seminartag mit einer Begrüßung und Frau Ganser erklärte zentrale Hinweise zum organisatorischen Ablauf. Danach wurde im ersten Themenbereich die historische Entwicklung der Universitäten von der Ordinariuniversität über die Gruppenuniversität bis zu den Reformen nach dem Leitbild des New Public Managements aufgezeigt. Außerdem wurden zentrale Instrumente des neuen Steuerungsmodells, z. B. die Stärkung der Entscheidungskompetenzen der Leitungsorgane, die Hochschulräte oder der Globalhaushalt, erläutert. Die abschließende kritische Diskussion widmete sich der Passung des neuen Steuerungsmodells vor dem Hintergrund der organisationalen Spezifika der Universitäten. Im Fokus des zweiten Themenbereichs standen die Akteure der universitären Umwelt und ihre Erwartungen. Nach einem kurzen Überblick über das Wissenschaftssystem wurden die Erwartungen bedeutender Akteure der universitären Umwelt, z. B. des Wissenschaftsrats, des Stifterverbands oder des Zentrums für Hochschulentwicklung, erklärt und kritisch reflektiert. Als Schlussfolgerung konnte festgehalten werden, dass die Erwartungen der universitären Umwelt hinsichtlich der hierarchischen Steuerung überwiegend homogen sind. Der dritte Themenbereich thematisierte die Entscheidungsstrukturen in Universitäten vor und nach den Hochschulreformen. Hierbei wurde

ausgiebig über die heutige Verschiebung der Entscheidungskompetenzen zu den Universitätsleitungen bei gleichzeitiger Schwächung der Gremien der akademischen Selbstverwaltung diskutiert. Zum Abschluss des Seminars wurden im vierten Themenbereich die hierarchiestützenden Systeme und Strukturen in nordrhein-westfälischen Universitäten analysiert. Dafür wurde zunächst grundlegend auf Evaluations-, Controlling- und Qualitätsmanagementsysteme sowie die Einrichtung hierarchiestützender Organisationsstrukturen, wie z. B. Stabsstellen, eingegangen. Anhand der Webseiten der Universitäten wurden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Universitäten herausgearbeitet sowie die generelle Passung hierarchiestützender Strukturen und Systeme zu der Universität kritisch diskutiert.

Die abschließende Evaluation zeigt auf, dass das Seminar den Studierenden sehr gut gefallen hat. Das Konzept und der Aufbau des Seminars wurden im Durchschnitt mit der Note 1,33 bewertet. Außerdem wurde die Erfüllung der inhaltlichen Erwartungen der Studierenden mit durchschnittlich 1,44 beurteilt. Im Rahmen der offenen Fragen wurden vor allem die umfassende Betreuung sowie die thematischen Ergänzungen und zahlreichen Beispiele während der Diskussion gelobt.

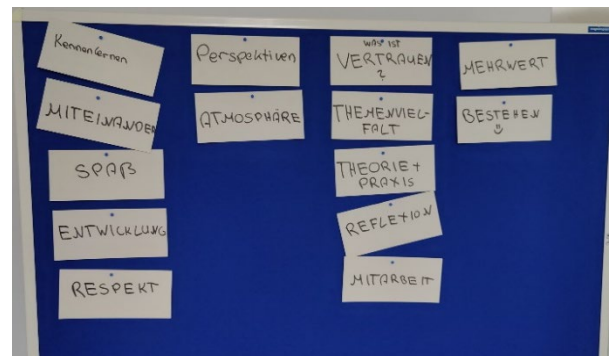


Seminar „Hierarchische Steuerung deutscher Universitäten?“, Hagen, SS 2023

Das Seminar „Vertrauen in Organisationen“ fand vom 17.-19. Juli 2023 in Präsenz auf dem Campus in Hagen statt und wurde von Herrn PD Dr. Christian Julmi geleitet. Die Betreuung der Studierenden übernahmen Anna Eifert, Jakob Dammert und Christian Julmi. Insgesamt sind 24 Seminararbeiten begutachtet worden. 20 Studierende erhielten die Zulassung zum Seminar, an dem 19 von ihnen teilnahmen. Alle 19 Teilnehmenden konnten das Seminar erfolgreich abschließen.

Das Seminar behandelte die verschiedenen Facetten von „Vertrauen in Organisationen“. Die Studierenden brachten sich engagiert ein und diskutierten intensiv diese. Indem sie zahlreiche praktische Erfahrungen teilten, trugen die Studierenden einen großen Teil zur Vermittlung eines umfangreichen Bildes von Vertrauen bei.

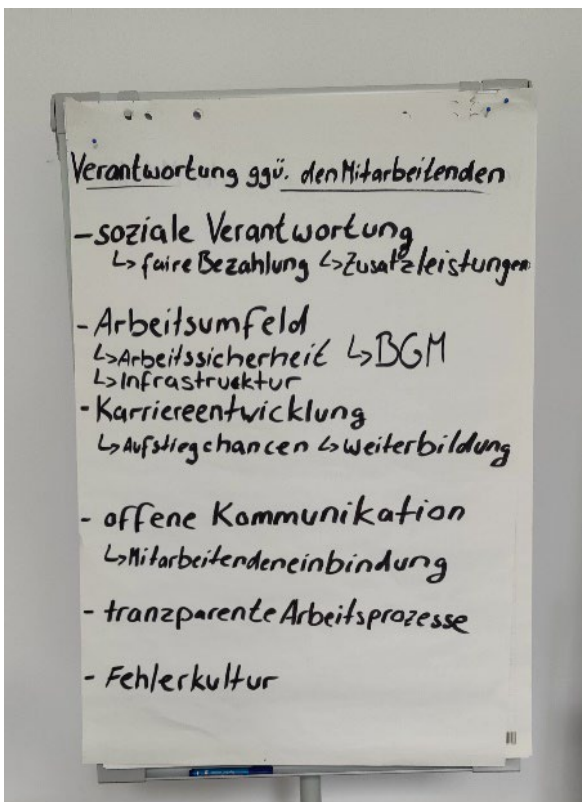
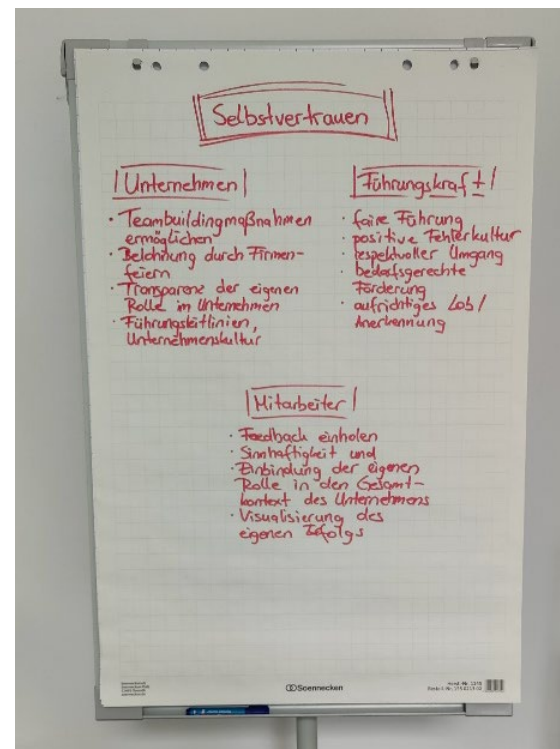
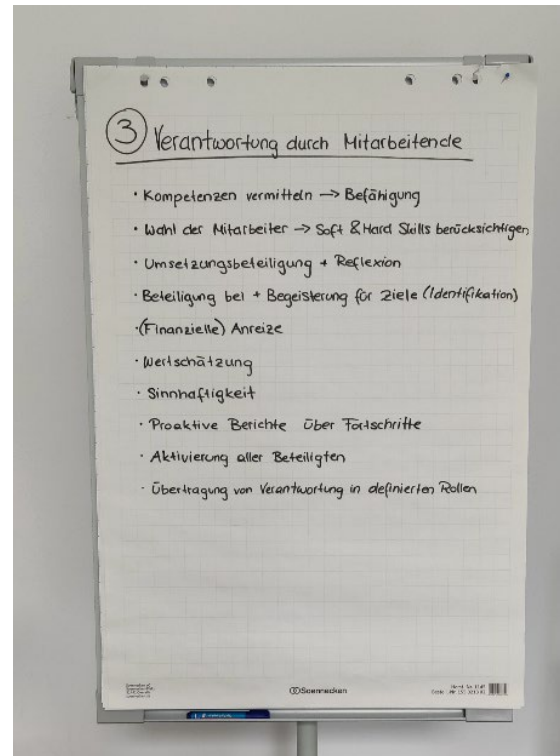
Nach einer kurzen Begrüßung leitete Herr Julmi in das Seminar ein. Es folgte eine kurze Vorstellungsrunde, die aktivierende Methode der „lebenden Statistik“ sowie ein Sammeln der Erwartungen und Wünsche der Studierenden.



Da die Studierende des ersten Vortrags verhindert war, diskutierte Frau Eifert Begriff und Formen des Vertrauens in Organisationen mit allen Teilnehmenden, bevor im Anschluss der Vortrag zu den Modellen des Vertrauens in Organisationen den ersten Themenblock abschloss. Nach der Mittagspause führte Herr Julmi eine spieltheoretische Übung zum Gefangenendilemma mit den Studierenden durch. Es folgte

der zweite Themenblock zu den Herausforderungen bei der Messung von Vertrauen in Organisationen mit einer anschließenden intensiven und mit Praxisbeispielen untermauerten Diskussion, ob quantitative Fragebögen zur Messung nützlich seien oder nicht. Im dritten Themenblock wurde zunächst psychologische Sicherheit in Organisationen vorgestellt und anschließend Vertrauen als Fundament psychologischer Sicherheit diskutiert. Nach einer kurzen Zusammenfassung durch Herrn Julmi folgte ein freiwilliges Abendessen in der Hagener Innenstadt, an dem fast alle Studierenden des Seminars teilnahmen.

Der zweite Seminartag begann mit einer Rekapitulation des ersten Tages. Der vierte Themenbereich umfasste den Einfluss von Vertrauen auf die Kreativität in Organisationen. Dafür wurden Theorien zum Einfluss von Vertrauen auf die Kreativität sowie mittelbare und unmittelbare Einflüsse von Vertrauen auf die Kreativität behandelt. Nach dem letzten Vortrag „Der Spielraum der Kreativität“ folgte dazu eine Gruppenarbeit.



Der fünfte Themenblock wurde mit einem Vertrauensspiel eingeleitet, bei dem sich die Teilnehmenden gegenseitig blind über den Campus führen mussten. Anschließend folgten die Vorträge zu Vertrauen in die Führungskraft. Am Ende des zweiten Seminartages wurde der Vertrauensbruch in Organisationen behandelt und

sowohl die negativen Auswirkungen von Vertrauensbrüchen als auch Situationen, die einen Vertrauensbruch notwendig machen, diskutiert. Abgeschlossen wurde der Tag durch eine Reflexion von Herrn Julmi.

Nach einer kurzen Rekapitulation der ersten beiden Seminartage wurde am dritten Seminartag im siebten Themenbereich das Zusammenspiel von Vertrauen und paratoxischer Führung thematisiert. Im Anschluss erarbeiteten die Studierenden in Gruppenarbeit Sketche zu im Seminar behandelten Themen und präsentierten diese. Der letzte Themenblock befasste sich mit Misstrauen in Organisationen und rundete das Seminar ab. Herr Julmi fasste zum Ende des Seminars die zentralen Ergebnisse zusammen und lobte die intensive Diskussion. Nach dem Rekapitulieren der Erwartungen und Wünsche des ersten Seminartages wurden die Studierenden verabschiedet.

Insgesamt zeigt die Evaluation, dass die Thematik die Studierenden überzeugte, da diese durchschnittlich mit der Note 1,05 bewertet wurde. Auch zufrieden waren die Studierenden mit der Konzeption des Seminars, welche mit 1,21 im Durchschnitt benotet wurde. Außerdem sind die inhaltlichen Erwartungen der Studierenden erfüllt worden (1,32). Dies spiegelt sich zudem auch in den offenen Anmerkungen wider, in der das Thema, die Atmosphäre sowie die Konzeption des Seminars positiv hervorgehoben wurden.



Seminar „Vertrauen in Organisationen“, Hagen, SS 2023

2.4.2 Doktoranden-/Habilitanden-seminare

Auch im Studienjahr 2022/23 gab es wieder regelmäßig Doktorandenseminare, um den Doktorand*innen die Möglichkeit zu geben, Problemstellung, Ziel und Aufbau ihrer Dissertationen vorzustellen und ausgewählte Probleme im Kollegenkreis zu diskutieren.

Sie fanden im Wintersemester (16.11.22, 30.11.22, 31.01.23, 28.02.23, 21.03.23) sowie im Sommersemester (20.07.23) statt.

2.5 Abschlussarbeiten

Im Studienjahr 2022/23 wurden am Lehrstuhl 52 Abschlussarbeiten betreut, davon zwölf Abschlussarbeiten geprüft durch Herrn PD Dr. Julmi. Über die vom Lehrstuhl angebotenen Themen hinaus hatten die Studierenden vereinzelt die Möglichkeit, eigene Problemstellungen vorzuschlagen und zu bearbeiten. Diese mussten sich jedoch in das Forschungsprofil des Lehrstuhls einordnen lassen.

(Betreuer und Abgabedatum in Klammern)

Frugale Innovationen: Ein neuer Innovationsbegriff?! (Scherer mit Pereira, 12.10.2022)

Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg: ein systematisches Literaturreview (Scherer mit Eifert, 14.10.2022)

Disruptive Innovationen: Identifikation und Nutzung disruptiver Innovationspotenziale (Scherer mit Pereira, 14.10.2022)

Achtsamkeit in Organisationen: Theorie, Effekte und Gestaltungsmöglichkeiten (Julmi, 21.10.2022)

Regionale Cluster – Forschungsstand und kritische Würdigung (Scherer mit Pereira, 21.10.2022)

Inclusive Leadership: Aktueller Stand der Forschung (Scherer mit Ganser, 26.10.2022)

Servant Leadership: ein systematisches Literaturreview (Scherer mit Ganser, 26.10.2022)

Der Einsatz von Heuristiken in Organisationen: ein Literaturüberblick (Julmi, 27.10.2022)

Unternehmenskultur und Balanced Scorecard: Interdependenzen und Handlungsempfehlungen (Scherer mit Eifert, 02.11.2022)

Corporate Entrepreneurship aus personalwirtschaftlicher Perspektive: Aktueller Stand der Diskussion (Scherer mit Ganser, 10.11.2022)

Lean Management und Green Management – Interdependenzen und Handlungsempfehlungen (Scherer mit Dammert, 10.11.2022)

Reaktionen auf gestiegene Umweltauforderungen – Neoinstitutionelle Analyse (Scherer mit Dammert, 23.11.2022)

Ist Lean Management nachhaltig? Kritische Diskussion des aktuellen Forschungsstandes (Scherer mit Dammert, 08.12.2022)

Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes künstlicher Intelligenz im Personalmanagement (Julmi, 09.12.2022)

Gig Work: Eine kritische Betrachtung (Scherer mit Ganser, 04.01.2023)

Funktionale und dysfunktionale Effekte der Dunklen Triade in der Führung (Scherer mit Dammert, 16.02.2023)

Psychologische Sicherheit in Organisationen: Antezedenzen, Auswirkungen und Handlungsempfehlungen (Scherer mit Eifert, 16.02.2023)

Gig Work: Eine kritische Betrachtung (Scherer mit Ganser, 16.02.2023)

Konzepte destruktiven Führungsverhaltens – eine kritische Würdigung (Scherer mit Dammert, 27.02.2023)

Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern durch Corporate Social Responsibility (Scherer mit Wittwer, 06.03.2023)

Ansatzpunkte und Gestaltungsempfehlungen zur Förderung von Job-Crafting in Unternehmen (Scherer mit Wittwer, 09.03.2023)

Der Wandel des Homeoffice im öffentlichen Dienst während und nach der Corona-Pandemie: eine qualitative Interviewstudie (Scherer mit Ganser, 10.03.2023)

Potenziale und Herausforderungen der Arbeit im Homeoffice während und nach der Corona-Pandemie im deutschen Mittelstand: eine qualitative Interviewstudie (Scherer mit Ganser, 10.03.2023)

Charismatische Führung: Aktueller Stand der Forschung (Scherer mit Ganser, 16.03.2023)

Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen: Ursachen und Förderungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils (Scherer mit Wittwer, 24.03.2023)

Forschungsperspektiven des strategischen Managements: eine aktuelle Bestandsaufnahme (Julmi, 28.03.2023)

Die helle und die dunkle Seite von Vertrauen in Organisationen (Scherer mit Eifert, 04.04.2023)

Wie lässt sich ethisches Entscheidungsverhalten in Organisationen verbessern? (Julmi, 11.04.2023)

Die helle und die dunkle Seite sinnorientierter Organisationen (Scherer mit Eifert, 20.04.2023)

Nicht-physische interne Workplace Aggression – Problematisierung und Gegenmaßnahmen (Scherer mit Dammert, 27.04.2023)

Auswirkungen, Einflussfaktoren und Fördermöglichkeiten (Scherer mit Eifert, 28.04.2023)

Die Transaktionskostentheorie: Aktuelle Entwicklungen und zukünftige Forschungsfelder (Julmi, 04.05.2023)

Die Gestaltung lernförderlicher Atmosphären in Organisationen (Julmi, 04.05.2023)

Shared Leadership in generationsübergreifenden Teams (Scherin mit Wittwer, 11.05.2023)

Das Zusammenspiel von Vertrauen und psychologischer Sicherheit in Organisationen (Scherin mit Eifert, 15.05.2023)

Burnout in Unternehmen: Effekte, Ursachen und Handlungsempfehlungen (Julmi, 15.05.2023)

Gesundheitsförderung durch Health-oriented Leadership (Scherin mit Wittwer, 19.05.2023)

Überwachtes maschinelles Lernen in der Management- und Organisationsforschung (Julmi, 22.05.2023)

Die helle und dunkle Seite von Misstrauen in Organisationen (Scherin mit Dammert, 22.05.2023)

Die dunkle Triade in der Führung – Stand der Forschung (Scherin mit Dammert, 22.05.2023)

Antezedenzen und Konsequenzen von Technostress am Arbeitsplatz (Julmi, 22.05.2023)

Homeoffice und hybride Arbeitsmodelle in Zeiten der Corona-Pandemie: eine qualitative Interviewstudie in deutschen Großunternehmen (Scherin mit Ganser, 02.06.2023)

Paradoxe Führung und Nachhaltigkeit (Scherin mit Dammert, 03.07.2023)

Workforce Agility: Aktueller Stand der Forschung (Scherin mit Ganser, 17.07.2023)

Die Effektivität atmosphärischer Führungsstile in virtuellen Teams (Julmi, 20.07.2023)

Resource Dependence-Theorie – Literaturüberblick (Scherin mit Dammert, 26.07.2023)

People Analytics im Personalmanagement: Aktueller Stand der Diskussion (Scherin mit Ganser, 27.07.2023)

Antezedenzen und Konsequenzen ethischer Führung (Julmi, 17.08.2023)

(Wie) Beeinflusst emotionale Intelligenz den Führungserfolg? (Julmi, 28.08.2023)

Arbeitsbezogene Motivation – Konsequenzen Antezedenzen und Handlungsempfehlungen (Scherin mit Eifert, 01.09.2023)

Organizational Citizenship Behavior: ein systematisches Literaturreview (Scherin mit Ganser, 06.09.2023)

Destruktive Führung: Ursachen, Auswirkungen und Handlungsempfehlungen (Scherin mit Wittwer, 06.09.2023)

2.6 Lehrprojekt

Abschlussprojekt „Digitale Selbstkontrollarbeit in Moodle im Modul 31661 Organisation“ im HD-NRW-Zertifikatsprogramm

Ab dem Sommersemester 2023 bietet der Lehrstuhl im Modul 31661 Organisation eine digitale Selbstkontrollarbeit in Moodle an. Diese wurde von Julia Ganser als individuelles Lehr-Lern-Projekt im Rahmen des HD-NRW-Zertifikatsprogramms „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ entwickelt. Die digitale Selbstkontrollarbeit umfasst geschlossene Aufgaben mit automatischer Korrektur, die zu Übungszwecken beliebig oft wiederholt werden können. Inhaltlich beziehen sich die Aufgaben auf die Einheit III, Kapitel 6 „Aktuelle Veränderungen, organisatorische Leitvorstellungen und organisationaler Wandel“. Die digitale Selbstkontrollarbeit erfüllt zwei zentrale Funktionen. Erstens können die Studierenden mit den Aufgaben ihren individuellen Lernfortschritt selbstständig überprüfen. Zweitens können die geschlossenen Aufgaben zur Vorbereitung auf den Aufgabenteil A der Klausur genutzt werden. Die Gestaltung der Aufgaben orientiert sich an dem aktuellen Klausurformat, sodass die Aufgabentypen

Einfachauswahl „Wahr/Falsch“, Mehrfachauswahl „x aus n“, Einfachauswahl „Matrixformat“ sowie „Begriffe“ abgefragt werden. In einem Einführungsvideo werden den Studierenden u. a. der Aufbau und die Lehrziele der digitalen Selbstkontrollarbeit vorgestellt sowie die einzelnen Aufgabentypen und deren Bewertung anhand von Beispielen erklärt. Abschließend haben die Studierenden die Möglichkeit, über ein Feedbackformular das neue Lehrangebot zu evaluieren.

Digitale Selbstkontrollarbeit

Zu der Einheit III, Kapitel 6 "Aktuelle Veränderungen, organisatorische Leitvorstellungen und organisationaler Wandel" bieten wir ab dem Sommersemester 2023 zusätzlich eine **digitale Selbstkontrollarbeit** an. Hierbei handelt es sich um geschlossene Aufgaben mit automatischer Korrektur, die Sie beliebig oft wiederholen können.

Die digitale Selbstkontrollarbeit erfüllt zwei zentrale Funktionen:




1. Die Aufgaben ermöglichen Ihnen eine selbstständige Überprüfung des Lernfortschritts.
2. Vorbereitung auf die geschlossenen Aufgaben in Aufgabenteil A der Klausur.

ACHTUNG: Im Gegensatz zur Klausur wird bei der digitalen Selbstkontrollarbeit **keine Ratekorrektur** angewendet! Bitte informieren Sie sich frühzeitig über die Auswertung von Aufgabenteil A der Klausur. Der Lehrstuhl stellt hierfür ein Video zur Verfügung.

Zur Orientierung bieten wir ein **Einführungsvideo** zur digitalen Selbstkontrollarbeit an:

 [Einführungsvideo](#)

Die digitale Selbstkontrollarbeit besteht aus den folgenden **sieben Tests**:

-  [Test 1 - Entwicklungen und Konsequenzen](#)
-  [Test 2 - Fremdorganisation vs. Selbstorganisation](#)
-  [Test 3 - Agiles Projektmanagement](#)
-  [Test 4 - Agile Organisationskonzepte](#)
-  [Test 5 - Kritische Betrachtung zentraler Merkmale agiler Organisationen](#)
-  [Test 6 - Der Weg zur agilen Organisation](#)



3 Forschung

3.1 Promotionsprojekte

Die Institutionalisierung von Entscheidungsstrukturen in deutschen Universitäten: Eine empirische Analyse (Arbeitstitel) – Julia Ganser

Im Zuge des gesellschaftlichen Trends der Ökonomisierung kam es im europäischen Hochschulsystem zur Ausbreitung eines ökonomisch geprägten Managementmodells, das die traditionellen Strukturen weitgehend abschaffte. Zwar ist Deutschland ein später Folger dieses Trends, jedoch gab es auch hier mit den Hochschulreformen nach dem Leitbild des New Public Management grundlegende Änderungen der Landeshochschulgesetze. Der Staat zog sich aus der Detailsteuerung heraus, entließ die Universitäten in die Autonomie und ermöglichte die Platzierung im Wettbewerb.

Mit der Einführung des Neuen Steuerungsmodells wurden die traditionellen kollegialen Entscheidungsstrukturen der Gremienuniversität größtenteils abgeschafft und die Entscheidungskompetenzen zu den Universitätsleitungen verschoben. Hierdurch sollten Entscheidungen vor allem effizienter gestaltet werden. Jedoch darf nicht vergessen werden, dass die Professoren die Leistungsersteller der Forschung und Lehre sind und über die grundgesetzlich geschützte Wissenschaftsfreiheit verfügen. Mit den Hochschulreformen wurden die Entscheidungskompetenzen der Professoren allerdings beschnitten und die Zusammenarbeit mit dem formal neuen Entscheidungsträger, der Universitätsleitung, wurde nicht geregelt. Somit blieben Freiräume der universitätsspezifischen Ausgestaltung der Entscheidungsstrukturen.

Nachdem die Hochschulreformen lediglich die Eckpunkte für die Ausgestaltung der Binnenstruktur im Gesetz vorgegeben haben, erschufen die Universitätsleitungen und Professoren durch ihre Zusammenarbeit in den vergangenen Jahren in ihren jeweiligen Universitäten spezifische Entscheidungsstrukturen. Hierbei wurden die beiden Akteure von unterschiedlichen Erwartungen der universitären Umwelt beeinflusst. Während die Professoren überwiegend an der traditionellen Prägung ihrer Profession festhalten, sehen sich die Universitätsleitungen mit den Erwartungen zentraler Akteure des Wissenschaftssystems konfrontiert, die sie erfüllen müssen, um die Legitimität und den Ressourcenzufluss zu sichern. Ein konkreter Blick auf die Erwartungen und Empfehlungen der universitären Umwelt zeigt, dass sich die Politik und die zentralen Institutionen des Wissenschaftssystems, z. B. das Centrum für Hochschulentwicklung oder der Wissenschaftsrat, für eine hierarchische Steuerung sowie hierarchiestützende Systeme, wie z. B. das Qualitätsmanagement, aussprechen. Folglich sind die Universitätsleitungen und Professoren durch unterschiedliche Erwartungen hinsichtlich der Entscheidungsstrukturen beeinflusst worden, sodass geklärt werden soll, welche Entscheidungsstrukturen sich letztlich in den vergangenen Jahren in den Universitäten herausgebildet haben und ob bzw. wie die hierarchische Steuerung in die Entscheidungsstrukturen eingeflossen ist.

Vor diesem Hintergrund ist das Ziel der Arbeit, zunächst zu erheben, inwiefern sich die hierarchische Steuerung in den Entscheidungsstrukturen der Universitäten widerspiegelt, und anschließend zu analysieren, inwieweit die Hierarchie nach den Hochschulreformen zu einer Institution geworden ist.

Strategien und Governance deutscher Universitäten: Erschließung von Erfolgspotenzialen im quasi-marktlichen Wettbewerb – José Manuel Pereira

Eine tiefgreifende Transformation, die ihren Anfang durch eine Hochschulreform vor über zwei Jahrzehnten nahm und eine Zäsur für deutsche Universitäten darstellte, führte zur Bewegung der Institution Universität in Richtung einer Organisation. Damit einhergehend wurde ein quasi-marktlicher Wettbewerb zwischen den Universitäten initiiert, in dem Marktstrukturen politisch konstituiert werden. Zentrale Momente zum Umgang mit dem quasi-marktlichen Wettbewerb finden sich in Strategien und der Governance deutscher Universitäten. Strategien tragen zur Wettbewerbsfähigkeit einer Universität bei. Aufgrund des Agierens einer Universität als Organisation im Wettbewerb sind Strategien, heute mehr als je zuvor, Ergebnisse kollektiver Anstrengungen. Strategien sind daher mit der intraorganisationalen Governance verbunden, die maßgeblich zur Handlungsfähigkeit der Organisation Universität beiträgt. Strategien und Governance können als zwei Seiten derselben Medaille betrachtet werden, wenn es um das Bestehen der Universität als Organisation im Wettbewerb geht. Während, vereinfacht gesagt, Strategien auf den Aufbau von Erfolgspotenzialen zielen, unterstützt Governance die umfassende Verhaltensbeeinflussung von Organisationsmitgliedern.

Davon abgesehen, dass Strategien und Governance in der universitätsbezogenen Literatur bisher allenfalls ansatzweise zusammengebracht wurden, bieten auch die jeweils einzelnen Auseinandersetzungen mit Strategien bzw. mit Governance nur wenige Ansatzpunkte für einen erfolgversprechenden Umgang von Universitäten als Organisationen mit dem quasi-marktlichen Wettbewerb.

Vor diesem Hintergrund war die Zielsetzung der Dissertation, Erfolgspotenziale im quasi-marktlichen Wettbewerb herauszuarbeiten, um darauf aufbauend idealtypische Strategien und daran anknüpfende Tendenzaussagen hinsichtlich einer wirkungsvollen Governance zu erarbeiten, die Universitäten bei der Steigerung ihrer Wettbewerbs- und Handlungsfähigkeit unterstützen.

Typische Atmosphären in Organisationen (Arbeitstitel) – Anna Eifert

Die Bedeutung der Arbeitsatmosphäre gelangt zunehmend in das Bewusstsein von Forschern und Praktikern. Ihr Einfluss auf das organisationale Zusammenleben sowie das Verhalten der Organisationsmitglieder ist mittlerweile weithin anerkannt. Die Ergebnisse verschiedener empirischer Studien weisen darauf hin, dass die Arbeitsatmosphäre einen erheblichen Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter und ihre Handlungsfähigkeit, die Rekrutierung und Bindung von Talenten sowie letztlich auf die Unternehmensleistung hat. Zudem können in der wissenschaftlichen Literatur unterschiedliche Praktiken identifiziert werden, die zur gezielten Gestaltung von Atmosphären genutzt werden.

Trotz ihrer praktischen Relevanz bleibt das Konzept der Atmosphären in Organisationen bis dato eher vage, denn es mangelt an signifikanter empirischer Forschung. Zwar liegt in unstrukturierter Form von Arbeitgeberbewertungen, insbesondere in Form von Kommentaren zur Arbeitsatmosphäre, eine große Menge empirisches Material vor, dieses ist aber bisher nicht analysiert und in Realtypologien systematisiert worden. Zwar versteht man intuitiv, was z. B. eine Wohlfühlatmosphäre ist und wie man ihren Nutzen bewertet, jedoch fehlen Explikationen, welche konkreten Merkmale sie aufweist. In der

Folge wird ihre bewusste Gestaltung dadurch erschwert.

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel des Dissertationsprojekts, eine Realtypologie der Atmosphären in Organisationen zu entwickeln und Implikationen für ihre Gestaltung abzuleiten.

Entwicklung einer Skala zur Messung paratoxischer Führung (Arbeitstitel) – Jakob Dammert

Paratoxische Führung beschreibt ein toxisches Führungsverhalten mit negativen Folgen für Geführte und die Organisation. Hierbei erzeugt die Führungskraft absichtlich eine widersprüchliche Situation, in der es dem Geführten unmöglich ist, richtig zu handeln. Die Führungskraft gibt dem Geführten zwei sich widersprechende Anweisungen mit der Folge, dass eine dieser Anweisungen immer missachtet wird. Somit kann der Geführte jederzeit für die vermeintlich falsche Interpretation von der Führungskraft sanktioniert werden. Zudem kann die Führungskraft nicht zur Verantwortung gezogen werden, da diese sich jederzeit darauf berufen kann, dass die eigene Aussage nicht richtig interpretiert wurde. Wenn Betroffene versuchen, die Widersprüchlichkeit der Anweisungen zu thematisieren, laufen sie Gefahr, als verrückt, dumm oder ungehorsam dargestellt zu werden.

Die vermutlich dramatischen Auswirkungen der paratoxischen Führung können bis dato nicht empirisch untersucht werden. Auch mögliche präventive Maßnahmen können nicht ergriffen werden, um die vermuteten fatalen Folgen der paratoxischen Führung abzuwenden. Um die paratoxische Führung empirisch erforschen zu können, bedarf es einer Skala zur Messung.

Ziel des Dissertationsprojektes ist es daher, eine Skala zu entwickeln, welche paratoxische Führung misst.

Abwärtsspiralen als Folge paratoxischer Führungssituationen (Arbeitstitel) – Sebastian Wittwer

In einer zunehmend komplexeren Welt sind Führungskräfte bei ihrer täglichen Arbeit regelmäßig widersprüchlichen Situationen ausgesetzt, auf die sie konstruktiv reagieren müssen, um langfristige und nachhaltige Ziele zu erreichen. Infolgedessen hat das Konzept der paradoxen Führung, das sich mit der Fähigkeit von Führungskräften befasst, konstruktiv mit Paradoxien umzugehen, in der Forschung in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Eine gute Führungspersönlichkeit zeichnet sich hiernach dadurch aus, dass sie sich auf die Paradoxien einlässt, anstatt zu versuchen, sie einseitig aufzulösen. Im Gegensatz zu dieser „hellen Seite“ existiert auch eine „dunkle Seite“ der paradoxen Führung, bei der die Führungskraft absichtlich widersprüchliche Situationen schafft, um Mitarbeitende durch deren Verstrickung in Widersprüche zu unterwerfen. Diese dunkle Seite kann die Betroffenen in eine Abwärtsspirale („vicious cycle“) führen, die sie zunehmend in der Situation gefangen hält. Um diese Abwärtsspiralen und damit die dunkle Seite der paradoxen Führung zu analysieren, eignet sich das Konzept der paratoxischen Führung. Dieses beschreibt eine Form des missbräuchlichen Verhaltens einer Führungskraft, bei der diese rhetorische Maßnahmen einsetzt, um die Geführten in eine paradoxe Situation zu bringen, in der diese nicht die Möglichkeit haben, beide Anweisungen ihrer Führungskraft gleichzeitig zu befolgen. Da sie sich aber entscheiden müssen, können die Geführten immer zur Verantwortung gezogen werden, die nicht befolgte Anweisung nicht befolgt zu haben. Auf diese Weise immunisiert sich die Führungskraft selbst und schiebt die Verantwortung auf die Mitarbeitenden ab. Sie hat regelmäßig die Möglichkeit, die Geführten zu sanktionieren. Da eine

paratoxische Führungskraft in der Regel eine offene Diskussion des Problems auf einer Metaebene blockiert und die Geführten sich aufgrund ihres Abhängigkeitsverhältnisses nicht ohne Weiteres aus dieser Beziehung befreien können, ergeben sich sowohl für die betroffenen Mitarbeitenden als auch für die Organisation langfristig negative Konsequenzen.

Über diese vorwiegend auf Plausibilität gestützte Argumentation hinaus fehlt es an einem tieferen Verständnis dafür, wie sich derartige Abwärtsspiralen konkret im Zeitablauf entfalten. Ein solches Verständnis ist jedoch notwendig, da eine einmalige Anwendung der spezifischen Rhetorik durch die Führungskraft weder ausreicht, um in eine solche Spirale zu gelangen, noch um die Folgen für Mitarbeitende und Organisation hervorgerufen. Erst bei regelmäßiger und gezielter Anwendung dieser Rhetorik und der Aufrechterhaltung dieser Situation über einen längeren Zeitraum wird davon ausgegangen, dass dies zu negativen Konsequenzen für die Mitarbeitenden und die Organisation führt.

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel des Dissertationsprojekts, die Dynamiken und Prozesse, die in diese Abwärtsspiralen führen, sowie die daraus resultierenden Konsequenzen für die Geführten und die Organisation zu verstehen.

3.2 Inszenierungen und Paradoxien des universitären Managements

Nach der Jahrtausendwende haben Reformen den deutschen Universitäten ein Management gebracht, das die Gesetzgeber und verschiedene Protagonisten als zeitgemäß und geeignet ansahen. Es sollte die seit den 1970er Jahren durch die Partizipation aller Hochschulgruppen

geprägten Universitäten entfesseln, sie effektiver und effizienter werden zu lassen. Dabei folgte man dem Leitbild des New Public Management, einem wenig erfolgreichen Modell der Reform öffentlicher Verwaltungen der 1980er-Jahre.

Nicht allen Rektor*innen und Präsident*innen gelingt seitdem die konstruktive Zusammenarbeit mit den Wissenschaftlern. Zu groß ist ihr Machtpotenzial, zu gering sind das Management-Know-how und die Selbstreflexionsfähigkeit. Trotzdem sehen die Politiker und gewichtige Akteure des Wissenschaftssystems in diesem heroischen Management den (allein) richtigen Weg zu universitärem Erfolg.

Vor diesem Hintergrund beschäftige ich mich seit Jahren mit Inszenierungen und Paradoxien im Hochschulsystem. In der Vergangenheit sind Beiträge

- zu der Inszenierung der Rektor*innen- bzw. Hochschulmanager*innen-Rankings,
- den deutlichen Divergenzen des Managements in Unternehmen und Hochschulen,
- dem Vermessen der Hochschulen und dessen Folgen,
- der Autonomie der Hochschulen, die noch nicht zu Autonomie und Partizipation in diesen führt,
- der hierarchischen Steuerung in deutschen Universitäten, die zwar möglich, aber aus der Zeit gefallen ist,

erschienen.

Dieses Jahr stellte ich Überlegungen zum Management der auch als (multiple) hybride Organisationen bezeichneten Universitäten an.

3.3 Drittmittelprojekte

Förderung des Projekts „Deutsche Normen für affektive Atmosphären (DNA)“

Gemeinsam mit der Doktorandin Anna Eifert erhielt PD Dr. Christian Julmi Fördermittel in Höhe von 11.914 € von der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft. In ihrem Projekt geht es um die Erforschung der organisationalen Atmosphäre, die zunehmend in das Bewusstsein von Forschern und Praktikern gelangt. Verschiedene Studien und Umfragen zeigen deutlich, dass Atmosphären die Arbeitsmotivation, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und das Zusammenleben in Organisationen wesentlich mitbestimmen. Im Ergebnis können sich Organisationen einer bewussten Auseinandersetzung mit Atmosphären nicht mehr entziehen.

Ansatzpunkte zur Erforschung der Atmosphären in Organisationen bieten Texte, in denen Arbeitnehmer über ihre Arbeit bzw. ihren Arbeitgeber mit implizitem oder explizitem Bezug zur Arbeitsatmosphäre sprechen (wie z. B. auf Arbeitgeberbewertungsportalen wie „kununu“ oder „glassdoor“). Zur Analyse solcher Texte setzen Wissenschaftler in der Management- und Organisationsforschung zunehmend computergestützte Textanalysen ein, die auch die Verarbeitung sehr großer Textmengen erlauben. Hierbei hat sich insbesondere der Wörterbuch-Ansatz zur Analyse von Emotionen und Überzeugungen bewährt. Wörterbücher sind Wortlisten, die anhand verschiedener Dimensionen bewertet und mithilfe derer z. B. Emotionen und das Sentiment von Texten quantifiziert werden. Bestehende Wörterbücher zu Emotionen lassen sich jedoch nicht auf Atmosphären übertragen, da Atmosphären weniger dem Subjekt, sondern der Umgebung, einem Raum oder einer Situation zugeschrieben werden und sich die verbale Beschreibung entsprechend unterscheidet. In ihrer Forschung möchten Herr

Julmi und Frau Eifert ein domänenspezifisches, Deutsches Wörterbuch zur Analyse von Atmosphären in großen Texten bzw. unstrukturierter Daten zu entwickeln.

Gegenstand der Förderung war die Entwicklung dieses Wörterbuchs, insbesondere die Bewertung der Wörter anhand der Dimensionen und die Gewinnung ausreichender Teilnehmer. Jeder Teilnehmer hatte die Möglichkeit, als Dankeschön einen Wunschgutschein im Wert von 15 € zu bekommen. Insgesamt nahmen 857 Personen an der Umfrage teil, die via Unipark umgesetzt und am 30.06.2023 nach knapp drei Monaten erfolgreich beendet wurde. Aktuell werden die Ergebnisse ausgewertet und voraussichtlich im nächsten Jahr publiziert.

Ein herzliches Dankeschön geht an Herrn Tobias Burkhard (Fakultät für Psychologie – Dekanat), der Herrn Julmi und Frau Eifert bei der technischen Umsetzung der Umfrage in Unipark tatkräftig unterstützt und ihnen in diesem Zuge viel Arbeit abgenommen hat! Auch für die finanzielle Förderung durch die Fakultät, die dieses Projekt erst ermöglichte, sind wir sehr dankbar.

3.4 Forschungsaufenthalt

Christian Julmi war vom 14.04. bis zum 21.04.2023 als Gastwissenschaftler an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Lehrstuhl für „Sozialwissenschaften des Sports“ von Prof. Dr. Robert Gugutzer eingeladen. Gefördert wurde der Aufenthalt vom GRADE-Center Sport Science der Goethe-Universität Frankfurt. Hierfür gilt unser Dank. Initiiert haben die Einladungen die Nachwuchswissenschaftler Felix Glenk und Jerome Barrick, beide Doktoranden bei Robert Gugutzer, mit

dem Ziel des fachlichen Austausches zu ihrer Forschung und der Initiierung eines gemeinsamen Projekts. Diesem fachlichen Austausch vorgelagert war die gemeinsame Teilnahme an dem von Robert Gugutzer organisierten XXX. Symposium der Gesellschaft für Neue Phänomenologie an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main, das vom 14.04. bis zum 16.04. stattfand.

Im Zentrum des fachlichen Austausches standen neben mehrere Einzelgesprächen zwei von Christian Julmi moderierten Workshops zu einer „Sozialtheorie der Atmosphären“ im Vordergrund, in der gemeinsame Überlegungen angestellt wurden, was eine Sozialtheorie der Atmosphären ausmacht und wie diese zu entwickeln ist. Hierbei konnten nicht nur zahlreiche Ergebnisse erzielt werden, sondern die vier Teilnehmer des Workshops – Robert Gugutzer, Felix Glenk, Jerome Barrick und Christian Julmi – arbeiten seitdem gemeinsam an einem Forschungsprojekt, das Grundlegendes zur Sozialität von Atmosphären diskutiert. Im Rahmen der Entwicklung dieses Projekts hat am 25.07. ein zusätzliches Treffen in Frankfurt stattgefunden. Weitere Treffen sind geplant.

Außerdem haben sich seit dem Forschungsaufenthalt Betreuungsgespräche zwischen Felix Glenk und Christian Julmi institutionalisiert, der als Zweitgutachter des von Felix Glenk intendierten Promotionsprojekts eingeplant ist. Inhaltlich geht es in der Arbeit um Atmosphären des Tanzes und die Möglichkeit ihrer bewussten oder inszenatorischen Erzeugung.

Darüber hinaus hat Christian Julmi am 23.04.2023 an der Fakultät einen 45-minütigen Vortrag zu dem Thema „Burnout als psychologisches Konstrukt und als leiblich-atmosphärisches Phänomen“ mit anschließender Diskussion gehalten. Im Anschluss an den Vortrag und

die Diskussion hat er eine Masterclass für Nachwuchswissenschaftler:innen geleitet, in dessen Rahmen sich diese in einem geschützten Raum über illegitime Aufgaben in ihrem beruflichen Alltag austauschen konnten. Sowohl der Vortrag als auch die Masterclass wurden sehr gut angenommen.

3.5 Gastwissenschaftlerin

Von Juli bis Dezember 2022 war Prof. Dr. Maryna Kuzhel Gastwissenschaftlerin am Lehrstuhl. Betreut wurde sie von Christian Julmi. Sie ist Dozentin und Professorin an der Fakultät für Management der Nationalen Universität Kiew, benannt nach Vadym Hetman. Ihre Lehr- und Forschungsschwerpunkte sind Unternehmensführung, Krisenmanagement, Change Management und Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Im Rahmen ihres Gastaufenthalts forschte Maryna Kuzhel zum Wertewandel in der Unternehmenskultur ukrainischer Unternehmen infolge des Krieges. Im Kern bezog sich die Arbeit auf Werte, die als primäre Grundlage für das Management konzeptualisiert wurden; sie sind Ausgangspunkt der Ableitung von Vision, Mission, Strategie und Taktik ukrainischer Unternehmen und damit für das Treffen von Entscheidungen maßgeblich. In ihrer Arbeit ging es aber nicht nur um Veränderungen innerhalb der Ukraine, sondern ebenso um Wechselbeziehungen mit Europäischen Unternehmen. Nicht zuletzt standen Entscheidungen, die zum Ausbruch des Krieges beigetragen haben, im Fokus der Analyse. Ihren Forschungsaufenthalt abschließend hat Maryna Kuzhel einen Artikel verfasst mit dem Titel „Changes in values and paradigms of thinking during the Russian-Ukrainian War in 2022“. In ihrer Untersuchung konnte sie die Veränderung von Werten in der Ukraine analysieren und aufzeigen.

Im Ergebnis konnte sie Perspektiven und Chancen für das Management und Unternehmen identifizieren, die sich aus der Krise ergeben. Christian Julmi hat sie bei dieser Arbeit unterstützt und Feedback zur weiteren Entwicklung der Studie gegeben. Wir danken Maryna Kuzhel für Ihre wertvolle Arbeit und wünschen ihr für ihren weiteren Werdegang alles Gute.



4 Publikationen und Vorträge

4.1 Publikationen

Eifert, Anna/Julmi, Christian: Challenges and how to overcome them in the formulation and implementation process of a Sustainability Balanced Scorecard (SBSC), in: Sustainability 14 (22/2022), 14816

Julmi, Christian: „Double Bind gibt es auch in Unternehmen.“ Das stört Christian Julmi, in: Psychologie Heute 50 (9/2023), S. 10

Julmi, Christian: Analysis and intuition effectiveness in moral problems, in: Journal of Business Ethics (im Erscheinen), <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05407-y>

Julmi, Christian: Servicescape concept in the cultural and creative sectors, in: Jung, Yuha/Vakharia, Neville/Vecco, Marilena (Hrsg.): The Oxford handbook of arts and cultural management, Oxford (im Erscheinen), <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780197621615.013.29>

Julmi, Christian: Where is the atmosphere when it is no longer there? More questions than answers, in: Atmospheric Spaces Bulletin 8 (2/2023), S. 1

Julmi, Christian: Affektive Kommunikationsdynamiken als Treiber polarisierender Atmosphären – und als Ansatzpunkt ihrer Entschärfung, in: Villa, Paula-Irene (Hrsg.): Polarisierte Welten. Verhandlungen des 41. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2022, Bielefeld 2023, S. 1-9

Scherm, Ewald: Überlegungen zum Management hybrider Hochschulen, in: Hochschulmanagement 18 (2+3/2024), S. 55-62

4.2 Vorträge

Eifert, Anna/Julmi, Christian: A qualitative analysis of types of atmospheres in organizations, Herbstworkshop der wissenschaftlichen Kommission Personal, Berlin, 22.09.2023



Julmi, Christian: Verstehen und Erklären in der Betriebswirtschaftslehre. Ein Plädoyer für eine pluralistische Betriebswirtschaftslehre, Interdisziplinäre Tagung „Erklären in den Kultur- und Sozialwissenschaften“ (Veranstalter: Gunnar Schumann, Hubertus Busche), Hagen, 26.01.2023

Julmi, Christian: Burnout als psychologisches Konstrukt und als leiblich-atmosphärisches Phänomen, mit anschließender Masterclass zum Thema „Illegitime Aufgaben im akademischen Mittelbau“, Fachbereich Psychologie & Sportwissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt am Main, Frankfurt, 19.04.2023

Scherm, Ewald: Grundlagen der Bürokratie, 17. Hochschulforum, Sylt, 19.-26.08.2023

Wittwer, Sebastian/Julmi, Christian: Abwärtsspiralen als Folge paradoxer Führungssituationen: Ein Fallstudienansatz, Herbstworkshop der wissenschaftlichen Kommission Personal, Berlin, 22.09.2023



Herbstworkshop der wissenschaftlichen Kommission Personal,
Berlin, 22.09.2023
v. I. Christian Julmi, Sebastian Wittwer, Anna Eifert

5 Weiterbildung

Ewald Scherm ist Gesellschafter des IWW – Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH; er vertritt im Rahmen verschiedener Weiterbildungsprogramme Module im Bereich des Managements. Daneben ist er Mitglied des HIMS – Hagener Institut für Managementstudien e.V. – an der FernUniversität in Hagen und vertritt den Studienbereich Unternehmensführung und Controlling.

6 Universitäre Selbstverwaltung

Ewald Scherm ist Ersatzmitglied des Senats.

José Manuel Pereira war Ersatzmitglied des Fakultätsrats und Mitglied des Promotionsausschusses (bis Dezember 2022).

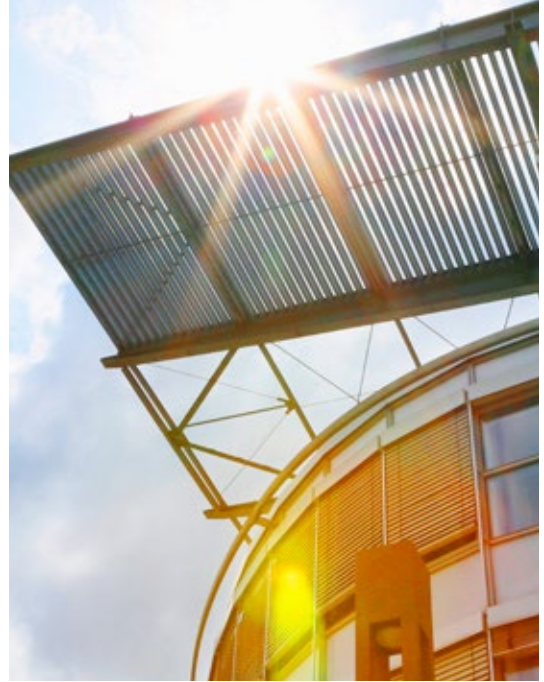
Julia Ganser ist Ersatzmitglied des Fakultätsrats und des Promotionsausschusses (seit Mai 2023).

7 Schlusswort/Ausblick

Ganz in dem Sinne „Was lange währt, ...“ hat José Pereira gerade noch in diesem Studienjahr seine Dissertation eingereicht. Das Promotionsverfahren findet damit im kommenden Studienjahr endlich seinen Abschluss. Man wird sehen, ob der zweite Teil des Sprichworts – „... wird endlich gut“ – auch in diesem Fall zutrifft.

Interessiert werde ich die weitere Entwicklung um die halbnackte Kaffeepflückerin an der FernUni verfolgen. Nachdem man sich an der Uni Flensburg inzwischen dazu durchgerungen hat, den Senat mit dem Schicksal der nackten Primavera von Fritz Doring zu befassen, und die Plastik vorerst an ihren Platz zurückkehren durfte, ist nicht ausgeschlossen, dass man auch in Hagen das Glasfenster von Hans Slavos noch einmal (vorübergehend) ohne die vorgehängte halbtransparente Scheibe sehen kann.

Ewald Schem



Fotos Umschlag: Hardy Welsch

Fakultät für
**Wirtschafts-
wissenschaft**