

FACHSEMINAR „LEADERSHIP“

SYLLABUS

Allgemeine Informationen

Themenvergabe:

Die Themenvergabe findet vor der Kick-Off Veranstaltung statt. Die Studierenden geben bis zum Ende des Bewerbungszeitraums (20. März 2024, 23:59 Uhr) drei Themenpräferenzen in ihrer Bewerbung an, auf deren Basis die Seminarthemen zugeteilt werden. Die Zuteilung zu den einzelnen Seminarthemen wird vor der Kick-Off-Veranstaltung bekanntgegeben.

Seminartermine (verpflichtende Teilnahme):

- Kick-Off Veranstaltung: 13.04.2024, 09:00 Uhr bis 13:00 Uhr (in R12 R07 A84)
- Ergebnispräsentationen: 13.07.2024, 09:00 Uhr bis 18:00 Uhr (in R12 R07 A84)

Neben diesen Seminarterminen können individuelle Betreuungsgespräche vereinbart werden. Die Zeitfenster für Betreuungsgespräche werden im Rahmen der Kick-Off-Veranstaltung bekanntgegeben. Betreuungsgespräche können bei Bedarf vor Ort oder online stattfinden.

Die Teilnahme am Proseminar des Lehrstuhls wird allen Teilnehmenden des Fachseminars dringend empfohlen:

- Proseminar Tag 1: 12.04.2024, 09:00 Uhr bis 18:00 Uhr (in R12 R07 A84)
- Proseminar Tag 2: 13.04.2024, 14:00 Uhr bis 18:00 Uhr (in R12 R07 A84)

Im Laufe des Semesters wird es weitere Proseminar-Angebote geben, über die wir Sie rechtzeitig informieren werden.

Sprache:

Deutsch

Abgabe der Arbeiten:

Abgabedatum: Donnerstag, 27.06.2024

Seminararbeiten müssen sowohl digital als auch physisch abgegeben werden.

Die digitale Abgabe erfolgt per E-Mail im pdf-Format an carolin.mueller@vwl.uni-due.de (bis 23:59 Uhr).

Die physische Abgabe kann persönlich im Sekretariat des Lehrstuhls bei Frau Jamroz zwischen 08:30 und 13:00 Uhr (mittwochs oder donnerstags) oder jederzeit über die Fristenbriefkästen der Universität Duisburg Essen (bis 23:59 Uhr am Abgabetag) erfolgen.

Benotung und weitere Prüfungsmodalitäten:

Zum Modul erfolgt eine modulbezogene Prüfung, die sich auf folgende Prüfungsformen erstreckt: Hausarbeit (max. 30.000 Zeichen, 75% der Modulnote), Präsentation (ca. 15-20 Minuten, 15% der Modulnote) und anschließende Diskussion des eigenen Themas (ca. 5-10 Minuten, 10% der Modulnote). Die Diskussion kann ebenfalls in die Präsentation eingebunden werden.

Lernziele

Die Lernziele des Seminars sind wie folgt:

- Aufbau fundierter fachlicher Expertise im Themenbereich „Leadership“
- Empirische Forschungserkenntnisse kennenlernen, verstehen und analysieren
- Kritische Reflexion und Diskussion der Inhalte von wissenschaftlichen Studien
- Aufbau grundlegender Kenntnisse und Fähigkeiten des wissenschaftlichen Arbeitens und Schreibens

Seminarthema: Empirische Erkenntnisse und kritische Würdigung etablierter Führungsstilkonzepte

Personalführung bezeichnet die zielorientierte, wechselseitige Verhaltensbeeinflussung von Mitarbeitenden, die in der Regel darauf ausgerichtet ist, diese zu einem Verhalten im Einklang mit den Zielen einer Organisation zu bewegen. Das individuelle Führungsverhalten ist dabei geprägt von den relativ stabilen Verhaltensmustern einer Führungskraft, auch als Führungsstil bezeichnet. In der Führungsliteratur existiert inzwischen eine Vielzahl an Führungskonzepten, die sich zwar grob in ‚gute‘ und ‚schlechte‘ Formen der Personalführung einteilen lassen, ansonsten in ihren Vor- und Nachteilen aber in der Regel unabhängig voneinander diskutiert werden.

Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des Seminars darin, sich mit verschiedenen in der Literatur diskutierten Führungsstilkonzepten auseinanderzusetzen und auf diese Weise einen Eindruck guter und schlechter Personalführung zu vermitteln.

Das Ziel der einzelnen Seminararbeiten besteht darin, den jeweiligen Führungsstil in seinen Grundzügen zu beleuchten, die aktuelle empirische Studienlage zu skizzieren und eine kritische Würdigung vorzunehmen.

Einführungsliteratur:

Fischer, Thomas/Sitkin, Sim B.: Leadership styles. A comprehensive assessment and way forward, in: Academy of Management Annals 17 (1/2023), S. 331-372

Weibler, Jürgen: Personalführung. Personen, Beziehungen, Kontexte, Wirkungen, 4. Aufl., München 2023 (insb. S. 333-392)

Themenbereiche:

1. Charismatische Führung
2. Transformationale Führung
3. Authentische Führung
4. Empowering Leadership
5. Humble Leadership
6. Ethische Führung
7. Paradoxe Führung
8. Destruktive Führung
9. Die dunkle Triade in der Führung
10. Paratoxische Führung

Einführungsliteratur der Themenbereiche:

Wir erwarten, dass die Studierenden die Einstiegsliteratur des ihnen zugewiesenen Themenbereichs bis spätestens zum ersten Betreuungstermin durcharbeiten.

1. Charismatische Führung

- Banks, George C./Engemann, Krista N./ Williams, Courtney E./Gooty, Janaki/ Davis McCauley, Kelly/Medaugh, Melissa R. (2017). A meta-analytic review and future research agenda of charismatic leadership, in: *The Leadership Quarterly* 28(4), S. 508-529.
- Conger, Jay A./Kanungo, Rabindra, N. (1994). Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement, in: *Journal of Organizational Behavior* 15(5), S. 439-452.
- O'Connor, Jennifer/Mumford, Michael D./Clifton, Timothy C./Gessner, Theodore L./Shane Connelly, Mary (1995). Charismatic leaders and destructiveness: An historiometric study, in: *The Leadership Quarterly* 6(4), S. 529-555-

2. Transformationale Führung:

- Bass, Bernard M. (1999): Two decades of research and development in transformational leadership, in: *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8 (1), S. 9–32
- Rafferty, Alannah E./Griffin, Mark A. (2004): Dimensions of transformational leadership. Conceptual and empirical extensions, in: *The Leadership Quarterly* 15 (3), S. 329–354
- Wang, Gang/Oh, In-Sue/Courtright, Stephen H./Colbert, Amy E. (2011): Transformational leadership and performance across criteria and levels. A meta-analytic review of 25 years of research, in: *Group & Organization Management* 36 (2), S. 223–270

3. Authentische Führung

- Diddams, Margaret/ Chang, Glenna C. (2012). Only human: Exploring the nature of weakness in authentic leadership, in: *The Leadership Quarterly* 23(3), S. 593-603.
- Gardner, William L./Cogliser, Claudia C./Davis, Kelly M./Dickens, Matthew P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda, in: *The Leadership Quarterly* 22(6), S. 1120-1145.
- Leroy, Hannes/Anseel, Frederik/Garner, William L./Sels, L. (2015). Authentic leadership, authentic followership, basic need satisfaction, and work role performance: A cross-level study.

4. Empowering Leadership:

- Amundsen, Stein/Martinsen, Øyvind L. (2014): Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale, in: *The Leadership Quarterly* 25 (3), S. 487–511
- Cheong, Minyoung/Yammarino, Francis J./Dionne, Shelley D./Spain, Seth M./Tsai, Chou-Yu (2019): A review of the effectiveness of empowering leadership, in: *The Leadership Quarterly* 30 (1), S. 34–58
- Kim, Minseo/Beehr, Terry A./Prewett, Matthew S. (2018): Employee responses to empowering leadership: A meta-analysis, in: *Journal of Leadership & Organizational Studies* 25 (3), S. 257–276

5. Humble Leadership:

- Chandler, Jeffrey A./Johnson, Nicholas E./Jordan, Samantha L./Darren, K.B./Short, Jeremy C. (2023). A meta-analysis of humble leadership: Reviewing individual, team, and organizational outcomes of leader humility, in: *The Leadership Quarterly* 34 (1), S. 1–63
- Kelemen, Thomas K./Matthews, Samuel H./Matthews, Michael J./Henry, Sarah E. (2023). Humble leadership: A review and synthesis of leader expressed humility, in: *Journal of Organizational Behavior* 44(2), S. 202–224.
- Owens, Bradley P./Hekman, David R. (2012). Modeling how to grow: An inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes, in: *Academy of Management Journal* 55(4), S. 787–818.

6. Ethische Führung:

- Brown, Michael E./ Treviño, Linda K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions, in: *The Leadership Quarterly* 17(6), S. 595–616.
- Mayer, David M./Acquino, Karl/Greenbaum, Rebecca L./Kuenzi, Maribeth (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership, in: *Academy of Management Journal* 55(1), S. 151–171.
- Stouten, Jeroen./van Dijke, Marius/Mayer, David M./De Cremer, David/Euwena, Martin C. (2013). Can a leader be seen as too ethical? The curvilinear effects of ethical leadership, in: *The Leadership Quarterly* 24(5), S. 680–695.

7. Paradoxe Führung:

- Lewis, Marianne W./Andriopoulos, Constantine/Smith, Wendy K. (2014): Paradoxical leadership to enable strategic agility, in: *California Management Review* 56 (3), S. 58–77
- Link, Karin (2016): Paradoxe Führung. Eine Sowohl-als-auch-Perspektive in der Organisation verankern, in: *Zeitschrift Führung + Organisation* 85 (5), S. 342–347
- Zhang, Yan/Waldman, David A./Han, Yu-Lan/Li, Xiao-Bei (2015): Paradoxical leader behaviors in people management. Antecedents and consequences, in: *Academy of Management Journal* 58 (2), S. 538-566

8. Paratoxische Führung:

- Berti, Marco/Simpson, Ace V. (2021): The dark side of organizational paradoxes. The dynamics of disempowerment, in: *Academy of Management Review* 46 (2), S.252–274
- Julmi, Christian: Crazy, stupid, disobedience (2021): The dark side of paradoxical leadership, in: *Leadership* 17 (6), S. 631–653
- Tracy, Sarah J. (2004): Dialectic, contradiction, or double bind? Analyzing and theorizing employee reactions to organizational tension, in: *Journal of Applied Communication Research* 32 (2), S. 119–146

9. Destruktive Führung:

- Einarsen, Ståle/Schanke Assland, Merethe/Stogstad, Anders (2007): Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model, in: *The Leadership Quarterly* 18 (3), S. 207–216.
- Krasikova, Diana V./Green Stephen G./LeBreton, James M. (2013): Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda, in: *Journal of Management* 39 (5), S. 1308–1338
- Mackey, Jeremy D./Ellen III, B. Parker/McAllister, Charn P./Alexander, Katherine C. (2021): The dark side of leadership: A systematic literature review and meta-analysis of destructive leadership research, in: *Journal of Business Research* 132, S. 705–718

10. Die dunkle Triade in der Führung:

- Furtner, Marco (2017): *Dark Leadership: Narzisstische, machiavellistische und psychopathische Führung*, Wiesbaden
- Schiemann, Sandra J./Jonas, Eva (2020): Streben nach Macht fern von Ethik: Die „dunkle Triade“ bei Führungskräften und die Folgen für Organisationen, in: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching* 27 (2), S. 251–263
- Volmer, Judith/Koch, Iris K./Göritz, Anja S. (2016), The bright and dark sides of leaders' dark traits: Effects on subordinates' career success and well-being, in: *Personality and Individual Differences* 101, S. 413–418