

1 Problemstellung und Aufbau der Arbeit

1.1 Problemstellung und Anspruch

Führung und Steuerung sind zwei Grundkonzepte der organisationstheoretischen Forschung. Fragen danach, wie Menschen in Organisationen dazu bewegt werden können, auf bestimmte Art und Weise zu handeln oder wie arbeitsteilige Prozesse der Leistungserstellung etabliert, aufeinander abgestimmt und stabilisiert werden können, obwohl individuelle Akteure spezifische, nicht unbedingt kongruente Ziele verfolgen, beschäftigen die Betriebswissenschaft seit Jahrzehnten (vgl. Fischer, 2009: 15). Ziel der Führung ist solch eine Einflussnahme auf das Verhalten anderer zum Zwecke der Erreichung organisationaler Ziele (vgl. Steyrer, 2002: 159; Wunderer, 2009: 4). Diese Einflussnahme kann entweder direkt durch unmittelbare Interaktion mit der/dem Geführten bzw. der/dem MitarbeiterIn oder indirekt über die Steuerung und Manipulation technischer, organisationaler und kultureller Rahmenbedingungen (vgl. Wunderer, 2009: 77ff.) geschehen. Im deutschsprachigen Raum zeigt sich eine klare Tendenz zur indirekten oder strukturellen Führung (vgl. Müller, 1995: 575).

Führungsgrundsätze als Instrument der Steuerung sind Teil einer solchen strukturellen Form der Führung (vgl. Wunderer, 2009: 383ff.). Sie stellen ein spezifisches Genre der Unternehmenskommunikation dar, welches im deutschsprachigen Raum seit den späten 1960er Jahren existiert und „die Führungsbeziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern im Rahmen einer ziel- und werteorientierten Führungskonzeption zur Förderung eines erwünschten organisations- und mitgliedergerechten Sozial- und Leistungsverhaltens“ normiert und standardisiert (Wunderer, 2009: 385). Ihnen werden in der präskriptiven Literatur verschiedene Wirkungen unterstellt, welche sich vor allem auf die Orientierung, Motivation und Steuerung von Organisationsmitgliedern, aber auch auf eine positive Darstellung des Unternehmens nach außen beziehen und damit insgesamt eine positive Wirkung für den Unternehmenserfolg postulieren (vgl. z.B. Finzer & Mungenast, 1989; Grawert, 1997; Lattmann, 1975; Wunderer, 2009). Trotz eines schwindenden wissenschaftlichen Interesses an diesem Dokumentgenre seit dem Ende der 1990er Jahre sind die Dokumente in der betrieblichen Praxis nach wie vor weit verbreitet (vgl. Jancsary, Knassmüller & Sandner, 2006). Eine wissenschaftliche Einbettung des Instruments in organisations-theoretische Überlegungen sowie eine (konzeptionelle oder empirische) Fundierung ihrer Wirkungen blieben jedoch bisher aus. Wirkungsannahmen existieren folglich Großteils auf dem Niveau ‚plausibler‘ Überlegungen.

Die vorliegende Untersuchung zielt deshalb darauf ab, eine dieser Lücken in der wissenschaftlichen Aufarbeitung des Themas zu schließen. Es soll eine soli-

de konzeptionelle Basis geschaffen werden, welche es erlaubt, die (hypothetische) Wirkung von Führungsgrundsätzen fundiert und systematisch zu diskutieren. Zu diesem Zweck stützt sich die vorliegende Arbeit in erster Linie auf Konzepte und Theorien aus den Forschungsbereichen der organisationalen Kommunikation (vgl. z.B. Putnam & Boys, 2006; Yates & Orlikowski, 1992), der Machtforschung (vgl. z.B. Clegg, Courpasson & Phillips, 2007; Lukes, 2005; Sandner, 1990; Sandner & Meyer, 2004; van Dijk, 2008) und der Rhetorik (vgl. z.B. Cheney, 1983; Cheney, Christensen, Conrad & Lair, 2004; Kopperschmidt, 1989; Ottmers, 2007). Auf der Grundlage dieser konzeptionellen Basis soll geklärt werden, welche Formen von Führung und Steuerung in deutschsprachigen Führungsgrundsätzen propagiert und damit im organisationalen Diskurs stabilisiert werden sollen und mithilfe welcher rhetorischer bzw. argumentativer Strategien diese Steuerungswirkung erreicht werden soll.

Das Steuerungsverständnis innerhalb der gegenständlichen Untersuchung ist folglich ein stark diskursiv-kommunikatives bzw. indirektes (vgl. z.B. Sandner, 1990). Die methodologische Grundlage der Untersuchung bilden die phänomenologische Wissenssoziologie von Berger und Luckmann (2000) sowie ihre von Keller (2008) entwickelte Weiterführung im Bereich der ‚Wissenssoziologischen Diskursanalyse‘. Wirklichkeit wird als kommunikative bzw. diskursive Leistung sozial handelnder Akteure begriffen, welche in dialektischer Form von Akteuren konstruiert wird, diese aber gleichzeitig auch wiederum konstituiert. Führungsgrundsätze sind somit ein institutionalisierter kommunikativer Akt, welcher durch die Externalisierung bestimmter Weltvorstellungen potentiell konstitutive Macht auf das Weltverständnis und die Rollenidentitäten ihrer Adressaten ausübt. Diese Weltverständnisse äußern sich konkret in Form von Führungsverständnissen (oder – noch präziser – in spezifischen Beziehungen zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen) in den Regelungsinhalten der Dokumente. Diese Regelungsinhalte bzw. die aus ihnen abgeleiteten Handlungsempfehlungen stellen Geltungsansprüche („claims“) dar, welche argumentativ gestützt werden, indem sie sich innerhalb eines institutionalisierten und legitimierte Bezugssystems („Rahmen“, „Deutungsmuster“) verorten und damit verständlich werden bzw. „normal“ wirken (vgl. z.B. Kopperschmidt, 1989; R. E. Meyer, 2004). Vor diesem Hintergrund wird ein interpretatives Forschungsdesign (vgl. z.B. Froschauer & Lueger, 2009; Lamnek, 2005; M. Lueger, 2001) vorgestellt, welches sich auf diskursanalytische (vgl. z.B. Keller, 2008; Keller, 2011; van Dijk, 1997a, 1997b; Wodak & Meyer, 2009) und argumentationsanalytische (vgl. z.B. Kopperschmidt, 1989; Ottmers, 2007; Wengeler, 2003b) Überlegungen stützt.

Mithilfe dieses Methodenkanons beantwortet die Untersuchung zwei grundlegende Fragen:

- Welche Verständnisse von Führung und Steuerung zeigen sich in deutschsprachigen Führungsgrundsätzen?
- Wie werden diese Verständnisse rhetorisch und argumentativ untermauert?

Die Beantwortung dieser Fragen wird durch eine (Re-)konstruktion und Diskussion von Akteursrollen, Beziehungsmustern und argumentativen Strategien geleistet. Abschließend werden Schlussfolgerungen über Führungsverständnis und Steuerungspotential der Dokumente gezogen.

1.2 Gang der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in sechs Hauptkapitel. Im folgenden zweiten Kapitel werden die theoretischen Grundlagen zu Führungsgrundsätzen als Steuerungsinstrument erläutert und ein Überblick über die bisherige Forschung in diesem Phänomenbereich hergestellt. Dabei wird die spezifische Entstehungsgeschichte der Dokumente im deutschsprachigen Raum vorgestellt und ihre kulturelle Spezifität argumentiert. Außerdem werden sowohl die praktischen Empfehlungen der normativ-präskriptiven Literatur als auch die Erkenntnisse empirischer Untersuchungen vorgestellt. Auf Basis dieses State-of-the-Field der Führungsgrundsatz-Forschung werden wichtige Lücken in der wissenschaftlichen Aufarbeitung identifiziert und diskutiert. Diese Lücken werden im dritten Kapitel der Arbeit aufgegriffen und in Form forschungsleitender Fragen und eines distinktiven Forschungsprogramms dargestellt.

Das vierte Kapitel der Arbeit widmet sich anschließend der Aufarbeitung und Diskussion der theoretisch-konzeptionellen Grundlagen der Arbeit. Als zentrale Konzepte werden Kommunikation, Macht, Herrschaft, Steuerung und Rhetorik vorgestellt und in Bezug auf den Anspruch und die Ziele der Arbeit ausführlich diskutiert. Im Anschluss wird ausgeführt, wie vor dem Hintergrund einer wissenssoziologischen Perspektive verschiedene Formen der Steuerung und Machtausübung über indirekte, unsichtbare und kommunikative Kanäle realisiert werden können.

Das fünfte Kapitel stellt das empirische Design und die konkreten Ergebnisse vor. Zunächst wird ein Überblick über die interpretativ-qualitativen Grundlagen des Forschungsvorhabens geleistet. Des Weiteren werden verschiedene Formen der Diskurs- und Argumentationsanalyse diskutiert, ein Einblick in das Datenmaterial gegeben und die konkrete Vorgehensweise erläutert. Anschließend werden die einzelnen Ergebnisse im Detail vorgestellt. Im sechsten und

letzten Kapitel werden die Ergebnisse im Hinblick auf die forschungsleitenden Fragen ausführlich diskutiert und einer abschließenden Würdigung und Interpretation unterzogen. Eine Diskussion des Beitrags zur Forschung sowie der Grenzen der Untersuchung, welche in einen Ausblick mündet, beschließen die Arbeit.