

Peter Schettgen

Führungspsychologie im Wandel

Neue Ansätze in der Organisations-, Interaktions- und
Attributionsforschung

Peter Schettgen

Führungspsychologie im Wandel

**Neue Ansätze in der Organisations-,
Interaktions- und Attributionsforschung**

DUV Deutscher UniversitätsVerlag
GABLER · VIEWEG · WESTDEUTSCHER VERLAG

Die Deutsche Bibliothek — CIP-Einheitsaufnahme

Schettgen, Peter:

Führungspsychologie im Wandel : neue Ansätze in der Organisations-, Interaktions- und Attributionsforschung / Peter Schettgen. — Wiesbaden : Dt. Univ.-Verl., 1991

(DUV : Psychologie)

Zugl.: Augsburg, Univ., Diss., 1990

Der Deutsche Universitäts-Verlag ist ein Unternehmen der Verlagsgruppe Bertelsmann International.

© Deutscher Universitäts-Verlag GmbH, Wiesbaden 1991



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

ISBN-13: 978-3-8244-4094-8

e-ISBN-13: 978-3-322-85633-3

DOI: 10.1007/978-3-322-85633-3

Vorwort

Seit es Wirtschaftsorganisationen gibt, haben die theoretischen wie praktischen Bemühungen um ihre Effizienzsteigerung Konjunktur. Sollen derartige Versuche nicht zu bloßem Versuch-und-Irrtum-Handeln verkommen, setzen sie Wissen oder Erfahrung darüber voraus, welche Eingriffe Erfolg versprechen; die gestaltungsbedürftige Situation wird nach einem bestimmten *Bild* modelliert.

Die Metaphern, die diese Bilder oder Modelle schlaglichtartig zum Ausdruck bringen, haben im historischen Ablauf gewechselt und sind selbst wiederum Indikatoren des vorherrschenden Zeitgeistes. Die *Maschinen*-Metapher etwa steht für den Glauben an rationale Analysierbarkeit und systematische Produzierbarkeit sozialer Systeme, deren Erfolg an quantifizierbaren Output-Daten gemessen wird, während z.B. die *Organismus*-Metapher eine ganzheitliche, evolutionäre Sicht nahelegt und mit Kriterien wie Reife oder Gesundheit verbunden ist.

Genauso wichtig wie das, was ein Bild nahelegt oder betont, ist das, was es *verschweigt*. Maschinen- wie Organismus-Modelle machen zum Beispiel vergessen, daß es bei sozialen Systemen nicht nur um Leistung oder Überleben geht, sondern auch um den Aufbau und die Sicherung von Macht. Dies zeigt sich auch an einer eigenartigen Spaltung der Diskurse: Zum einen wird ausführlich über die gleichsam technischen Aspekte der optimalen Zielerreichung nachgedacht, zum anderen wird das Recht zur Setzung der Ziele und die Verteilung des Erfolges als politisches oder Wert-Problem der Zuständigkeit rationaler Analyse entzogen. Die genannte Spaltung wiederholt sich noch an einem zweiten Thema: Die Lenkung sozialer Systeme wird als technisches Problem definiert und damit systematisch optimierbar vorgestellt, während gleichzeitig von der Unverzichtbarkeit personaler Lenker ("Führer") ausgegangen wird, deren Intuition, Charisma, Gestaltungswille, Gespür etc. einer nüchtern sezierenden Analyse unzugänglich bleibe.

Die vorliegende theoretische Arbeit hat es sich zur Aufgabe gemacht, am Gegenstand der Führung in Organisationen deutlich zu machen, daß *personale*, *interpersonelle* und *strukturelle* Perspektiven vereinigt werden müssen, um zu

verstehen, wie es zu jener stets gefährdeten Balance zwischen Freiheit und Zwang kommt, die für Überleben und Leistungsfähigkeit einer Organisation Voraussetzung ist. In diese allgemeine Problemstellung integriert der vorliegende Text das Spezialthema "*Attribution*". Die Attributionsforschung ist ein expansiver Forschungszweig der Allgemeinen Sozialpsychologie. Zu diesem Gebiet wird nicht nur ein kritisches Sammelreferat vorgelegt - das ist die Arbeit *auch*. Es gelingt die Einbettung weiterführender Überlegungen in ein Rahmenmodell, das als organisationstheoretisches Modell in der Lage ist, die oft beklagte A-Sozialität der Sozialpsychologie zu überwinden. Die Attributionsforschung wird so über ihren individualistischen und rein kognitiven Ansatz hinausgeführt.

Die Arbeit bietet nicht nur für die Führungsforschung eine Fundgrube von Anregungen, sondern zeichnet sich dadurch aus, daß sie immer wieder die *praktischen* Konsequenzen reflektiert. Deshalb ist sie für Theoretiker und Praktiker eine lohnenswerte Lektüre, die viele gewohnte Sichtweisen in Frage stellt und neue Ausblicke eröffnet.

Augsburg, im Juni 1991

Prof. Dr. Oswald Neuberger

Dank

Zunächst möchte ich mich bei allen Freunden und Freundinnen, Kolleginnen und Kollegen bedanken, die meinen Überlegungen in zahlreichen Gesprächen oder in Form schriftlicher Kommentare auf die Sprünge geholfen haben. Besonderer Dank gebührt darüber hinaus den drei Mentoren, die mir durch Ihre Inspiration und ihre persönliche Förderung einen wissenschaftlichen Weg gewiesen haben:

Herr Prof. Dr. Reinhold Bergler von der Universität Bonn hat als Betreuer meiner Diplomarbeit bereits vor einigen Jahren die Weichen für diese Arbeit gestellt, indem er nachdrücklich und unbeirrbar eine attributionstheoretische Behandlung der Führungsthematik gefordert hat: Führung existiere nicht "an sich", sondern sei eine individuell zugeschriebene, subjektive Qualität. Was wirklich sorgfältiges wissenschaftliches Recherchieren und Analysieren bedeutet, habe ich vor allem während meiner Dienstzeit an der Universität zu Köln bei Herrn Prof. Dr. Helmut Lamm erfahren können. Durch seine Publikationen über zwischenpersönliche Konflikte und Verhandlungen bin ich insbesondere dazu angeregt worden, Attributionsprozesse systematisch aus der Perspektive einer dyadischen Führungsbeziehung zu untersuchen. Meine größte Anerkennung gilt Herrn Prof. Dr. Oswald Neuberger, der meine Arbeit bereits in einem frühen Stadium als vehementer Kritiker und später auch als mein Vorgesetzter an der Universität Augsburg begleitet hat. Erst durch seine überzeugende, partnerschaftliche Unterstützung, die mir stets genügend Freiraum für die Entwicklung eigener Vorstellungen ließ, konnte dieses Projekt gelingen. Durch ihn habe ich die Zentralität einer organisationstheoretischen, strukturellen Betrachtungsweise von Attributionen erkannt, die mein Denken auch weiterhin nachhaltig beeinflussen wird.

Der Friedrich-Naumann-Stiftung verdanke ich eine ideelle und materielle Förderung, die mir in den Jahren 1985 bis 1987 über so manche Durststrecke hinweggeholfen hat. Der Stiftung bleibe ich als Altstipendiat auch weiterhin freundschaftlich verbunden.

Ein letzter Dank gilt meinem Vater. Ich muß ungefähr drei Jahre alt gewesen sein, als er mir auf alle meine wissensbegierigen Fragen mit unglaublicher Geduld verständliche Antworten gegeben hat. Ohne diese prägende Erfahrung wäre aus mir vermutlich niemals ein Wissenschaftler geworden.

Inhaltsverzeichnis

1. Die Krise der Führungspsychologie	11
1.1. Überblick	11
1.2. Führung als widersprüchliches Konzept	13
1.2.1. Bestandsaufnahme	13
1.2.2. Kritik	21
1.2.3. Alternativen	24
1.3. Führung als atheoretisch-funktionale Kategorie	26
1.3.1. Bestandsaufnahme	26
1.3.2. Kritik	30
1.3.3. Alternativen	32
1.4. Führung und das Problem des Theorienpluralismus	33
1.4.1. Bestandsaufnahme	33
1.4.2. Kritik	40
1.4.3. Alternativen	45
1.5. Führung und Operationalisierungsbarrieren	50
1.5.1. Bestandsaufnahme	50
1.5.1.1. Die Untersuchung von NACHREINER (1978)	52
1.5.1.2. Die Untersuchung von ALLERBECK (1977)	54
1.5.1.3. Resümee	56
1.5.2. Kritik	57
1.5.2.1. Psychometrische Qualität der Meßinstrumente	57
1.5.2.2. Zur Problematik der Mittelwertbildung	58
1.5.2.3. Beschreibung vs. Bewertung	59
1.5.2.4. Objektivität vs. Subjektivität	61
1.5.2.5. Die Kritik von LORD (1985)	65
1.5.3. Alternativen	67
1.6. Zusammenfassung und Schlußfolgerung	76

2.	Der organisationstheoretische Rahmen	81
2.1.	Organisationsmetaphern	81
2.2.	Das Organisationsmodell von WEICK (1985)	86
2.2.1.	Definition des "Organisierens"	86
2.2.2.	Die Organisation als Fluß und Wandel	87
2.2.2.1.	Der Erlebensstrom	87
2.2.2.2.	Der Prozeß	88
2.2.3.	Die Organisation als kybernetisches System	89
2.2.3.1.	Der doppelte Interakt	89
2.2.3.2.	Die wechselseitige Äquivalenzstruktur	90
2.2.3.3.	Partieller Einschluß	91
2.2.3.4.	Kausalschleifen	91
2.2.3.5.	Lose Kopplung	92
2.2.4.	Die Organisation als Organismus	93
2.2.4.1.	Rezepte	93
2.2.4.2.	Die Ursachenkarte	94
2.2.4.3.	Organisieren als evolutionärer Zyklus	95
3.	Die individuelle Ebene des Organisierens: Ursachenkarten und Attributionsprozesse	99
3.1.	Die Ursachenkarte	99
3.2.	Die klassische Attributionsforschung	100
3.2.1.	Das Modell der naiven Handlungsanalyse (HEIDER, 1958)	101
3.2.2.	Das Modell korrespondierender Inferenzen (JONES u. DAVIS, 1965)	109
3.2.3.	ANOVA-Modell und kausale Schemata (KELLEY, 1976)	112
3.2.3.1.	Kovariationskonzepte und kognitive Varianzanalyse	112
3.2.3.2.	Konfigurationskonzepte und kausale Schemata	114
3.2.4.	Das Modell der Leistungsattribution (WEINER u.a., 1972)	116

3.2.4.1.	Schematische Attribution von Erfolg und Mißerfolg	116
3.2.4.2.	Attributionstheoretische Reformulierung der Leistungsmotivation	117
3.2.5.	Attributionsfehler	125
3.2.5.1.	Der falsche Konsensus-Effekt	127
3.2.5.2.	Der fundamentale Attributionsfehler	128
3.2.5.3.	Perzeptionsdivergenz zwischen Handelnden und Beobachtern	129
3.3.	Führungsthematische Implikationen der Attributionsforschung	131
3.3.1.	Das Modell von KELLEY (1967)	132
3.3.2.	Das Modell von WEINER u.a. (1972)	133
3.3.3.	Attributionsfehler	137
3.4.	Attributionsmodelle der Führung	141
3.4.1.	Das Modell von CALDER (1977)	142
3.4.1.1.	Die naive Psychologie der Führung	142
3.4.1.2.	Das Prozeßmodell der Informationsverarbeitung	143
3.4.1.3.	Kritik	147
3.4.2.	Das Modell von GREEN u. MITCHELL (1979)	151
3.4.2.1.	Modellvorstellungen	151
3.4.2.2.	Operationalisierung und Methodik	159
3.4.2.3.	Empirische Ergebnisse	164
3.4.2.4.	Kritik	173
3.4.2.5.	Fazit	184
3.4.3.	Das Modell von MÜLLER (1981)	184
3.4.3.1.	Abkehr vom Bedürfniskonzept	184
3.4.3.2.	Der Mensch auf der Suche nach Identität	186
3.4.3.3.	Führung und Identität	187
3.4.3.4.	Empirische Untersuchung	189
3.4.3.5.	Kritik	190
3.5.	Die individuelle Perspektive: Resümee	191

4. Die interpersonelle Ebene des Organisierens: Doppelte Interakte, Äquivalenzstrukturen und dyadische Austauschbeziehungen	200
4.1. Der doppelte Interakt	200
4.2. Äquivalenzstrukturen	204
4.3. Dyadischer Austausch: Das Modell von GRAEN (1976)	206
4.3.1. Modellvorstellungen	206
4.3.1.1. Aushandlung von Rollen-Definitionen	206
4.3.1.2. Das Vertical-Dyad-Linkage-(VDL)-Modell	210
4.3.1.3. Weiterentwicklungen des VDL-Modells	214
4.3.2. Operationalisierung und Methodik	220
4.3.3. Ergebnisse	223
4.3.4. Kritik	226
4.3.4.1. Kritik am Modell	226
4.3.4.2. Kritik an Operationalisierung und Methodik	231
4.3.5. Fazit	234
4.4. Dyadische Attributionen	236
4.4.1. Das Modell von LISPER (1984)	237
4.4.2. Das Modell von WEINER u.a. (1972) im dyadischen Kontext	238
4.4.3. Attributionskonflikte	242
4.4.3.1. Attribution im Kontext von Kommunikation und Beurteilung	242
4.4.3.2. Definition und Einordnung von Attributionskonflikten	244
4.4.3.3. Ausgang von Attributionskonflikten	245
4.5. Die interpersonelle Ebene des Organisierens: Resümee	249
5. Die strukturelle Ebene des Organisierens: Montagerregeln für soziales Etikettieren, Attribuieren und Handeln	255
5.1. WEICKs (1985) Konzept der Montagerregeln	255
5.2. Zum Begriff der sozialen Regel	257

5.2.1.	Der Regelbegriff in der analytischen Sprachphilosophie	258
5.2.2.	Das Regelkonzept des Symbolischen Interaktionismus	260
5.2.2.1.	Das Basisprogramm der "reflexiven Soziologie"	261
5.2.2.2.	Regelsysteme und -typologien	261
5.2.2.3.	Regelgenese	263
5.2.3.	Soziale Regeln in Organisationen	264
5.3.	Leistungsregulation in Wirtschaftsorganisationen	270
5.4.	Soziale Muster der Verantwortungsregulation	274
5.4.1.	Attribution von Verantwortlichkeit	274
5.4.2.	Sanktionen: Lob und Tadel	275
5.4.3.	Selbstdarstellung	276
5.4.4.	Erklärende Stellungnahmen ("accounts")	278
5.4.5.	Selbstdarstellung bei Erfolg und Mißerfolg	279
5.5.	Attribution im Kontext von Macht und Beziehungsqualität	282
5.6.	Ein Regelmodell für soziales Etikettieren, Attribuieren und Handeln	287
5.6.1.	Montageregeln für soziales Etikettieren	289
5.6.1.1.	Etikettierungsregeln für Erfolgs-/Mißerfolgssituationen	290
5.6.1.2.	Etikettierungsregeln für "IN-Group"/"OUT-Group"-Situationen	291
5.6.1.3.	Eigenschaften von Etikettierungsregeln	292
5.6.2.	Montageregeln für soziales Attribuieren	294
5.6.2.1.	Attribuierungsregeln für Erfolg	295
5.6.2.2.	Attribuierungsregeln für Mißerfolg	297
5.6.3.	Montageregeln für soziales Handeln	299
5.6.3.1.	Handlungsregeln im Falle des Erfolgs	299
5.6.3.2.	Handlungsregeln im Falle des Mißerfolgs	302
5.6.4.	Regulation von Attributionskonflikten in "IN-Group" und "OUT-Group"	304
5.7.	Die strukturelle Perspektive: Resümee	308

6. Zusammenfassung	315
7. Anhang	320
8. Literaturverzeichnis	322