

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
1.1 Bisherige Forschungsperspektiven	1
1.2 Persönliches erkenntnisleitendes Interesse und handlungsleitende Fragestellungen	6
1.3 Ausgangslage und Problemstellung	7
1.4 Aufbau und Ziel der Arbeit	9
1.5 Zur Problematik von Führung und Wirtschaftsfaktoren	11
1.6 Zur Problematik von Arbeitsrecht, Führung und Zusammenarbeit	13
1.7 Zur Problematik von Führung und Entlohnungsmacht	15
2 Mensch und Wirtschaft	17
2.1 Das Bild vom Menschen in der Wirtschaft	21
2.2 Moderne Menschenbilder und philosophische Anthropologie als Orientierungshilfen für Führung und Management	22
2.3 Das Bild vom Unternehmen	26
2.3.1 Das Unternehmen als Mechanismus	27
2.3.2 Das Unternehmen als soziotechnisches System	27
2.3.3 Das Unternehmen als technisch-sozial-kulturelles System	27
2.3.4 Unternehmen als sozialer Organismus	27
2.3.5 Spannungsfeld von Fremdbestimmung und Egoismus	31
3 Grundlagen des Dialogs	35
3.1 Der Dialog im herkömmlichen Sinn	35
3.2 Vorläufer des Dialogs	36
3.3 Der Sokratische Dialog im Kontext von Mitsein und Wirsein	40
3.4 Dialog nach David Bohm	43
3.5 Dialog als Miteinander denken	44
3.6 Dialog und Arbeitsteilung	47
3.7 Dialog und Zusammenarbeit	49
3.8 Dialog und Führung – ein Widerspruch im Hinblick auf die Zusammenarbeit?	49
3.9 Dialog als Managementtechnik?	54
3.10 Logos und Führung	55

4	Führung neu denken	57
4.1	Management versus Führung	57
4.2	Führung und Zusammenarbeit	62
4.3	Von der Führung zur Selbst-Führung	66
5	Drogeriewareninzelhandel und untersuchtes Unternehmen	69
5.1	Geschichte der Drogeriebranche und Strategie	69
5.1.1	Drogerie – Bezeichnung	69
5.1.2	Geschichte	70
5.2	Unternehmensgeschichte und nachhaltiger Erfolg	71
5.3	Kurzporträt des untersuchten Unternehmens	79
5.3.1	Unternehmensgrundsätze	79
5.3.2	Zahlen – Daten – Fakten	81
6	Forschungsdesign, Vorgehensweise und Fragestellungen	83
6.1	Ziel der Untersuchung	83
6.2	Forschungsmethodik	83
6.3	Ausgewählte Methode und Begründung	84
6.3.1	Grundlegende Betrachtungen zu Forschungsmethoden	84
6.3.2	Qualitative Sozialforschung als adäquate Forschungsmethodik	86
6.3.3	Objektive Hermeneutik und das Erforschen latenter Sinnstrukturen	88
6.3.4	Oevermann über Deutungsmuster	89
6.3.5	Oevermann über latente Sinnstrukturen	93
6.3.6	Oevermann über die Sequenzanalyse	95
6.3.7	Zusammenfassende Betrachtungen zur objektiven Hermeneutik	98
6.3.8	Objektive Hermeneutik und das Wesentliche	99
6.4	Fragedimensionen und allgemeine Kategorien	100
6.4.1	Interviews und allgemeine Fragekategorien	100
6.4.2	Arbeit – Wert – Sinn und dialogisches Feld	102
6.5	Vorgehensweise und Durchführung	103
6.5.1	Zielgruppe und Auswahlkriterien	103
6.5.2	Zugang zum Forschungsfeld	105
6.5.3	Kodierung und Kategorisierung oder sequenzielle Analyse?	106
6.6	Fallbestimmung und pragmatische Rahmung	108
6.7	Auswahl und Interaktionseinbettung	108
6.8	Auswertung der Interviews	110
6.8.1	Interview Nr. 1021 – Fallbestimmung und Intervieweinbettung	110
6.8.2	Interview Nr. 1046 – Fallbestimmung und Intervieweinbettung	111

7 Ergebnisse, Folgerungen sowie weitere Entwicklungs- und Forschungsperspektiven	113
7.1 Dialogische Führung – Versuch einer Charakterisierung	114
7.1.1 Elemente einer dialogischen Führung – Vereinbarung und Empfehlung	118
7.1.2 Prozesse der Zusammenarbeit	119
7.1.3 Grundhaltungen des Dialogischen	120
7.2 Von der monologischen zur dialogischen Führung?	123
7.3 Dialogische Führung und Führungstheorie	126
7.4 Dialogische Führung in der betrieblichen Praxis des befragten Unternehmens	129
7.5 Dialogische Führung und Führungspädagogik	133
7.6 Führung als Selbstführung – Führungspädagogik als Agogik?	135
7.7 Weiterführende Fragen im Hinblick auf Unternehmenspraxis	137
7.8 Weitere Forschungsperspektiven	137
7.9 Rückblick und Ausblick	138
8 Literatur	141
Abbildungen	
Aspekte des Menschenbildes	23
Dialogisches Feld	67
Umsatzentwicklung und Mitarbeiterentwicklung dm-Gruppe	82
Anlagen	
1 Anschreiben zur Interviewreihe	146
2 Qualitative Sozialforschung – methodisch-technische Gesichtspunkte für qualitative Interviews	147
3 Schulungsangebot des befragten Unternehmens zur Dialogischen Führung	148
4 Entwicklung der Organisationstheorien	150
Interviews	
Vorbemerkungen zu den Interviews	153
Interview 1021 Analyse und Deutung	155
Interview 1021 – Transkription	213
Interview 1046 Analyse und Deutung	237
Interview 1046 – Transkription	287
Curriculum Vitae	317