

Persistent Homogeneity in Top Managements

Organizational path dependence in leadership selection

Abgeschlossenes Dissertationsprojekt von Philine Erfurt

Thema der Arbeit ist die Persistenz von Homogenität im Topmanagement. Die These ist, dass Organisationen in ihrer Auswahl der obersten Führungskräfte pfadabhängig sind: Aufgrund bestehender Selektionspfade wird immer wieder der gleiche Typus ausgewählt, womit sich die Homogenität im Topmanagement reproduziert. Die Dissertation geht der Frage nach, *warum* und *wie* diese Homogenität – am Beispiel der Variable Geschlecht – immer wieder hergestellt wird. Insbesondere werden die organisationalen Prozesse und Mechanismen aufgezeigt, die den Status Quo des Führungssystems erhalten. Zudem wird die anhaltende Homogenität aus der Perspektive der Inkludierten betrachtet (weitestgehend männliche Führungskräfte) und weniger aus der Perspektive der Exkludierten. Die pfadtheoretische Sicht erlaubt es vor allem emergente und nicht-intendierte Effekte der Reproduktionslogik in den Blick zu nehmen.

Mit einer Fallstudie in einem großen deutschen Wirtschaftsprüfungsunternehmen werden mit Interviews, Beobachtungen, einer sozialen Netzwerkanalyse sowie der Analyse von Daten und Statistiken die Selektionsprozesse für Führungskräfte analysiert. Der besondere Zugang zur obersten Führungsebene erlaubt neben der Analyse der formalen Prozesse auch einen Blick auf informelle Auswahlprozesse sowie der Funktionsweise des Führungssystems.

Ein zentrales Ergebnis der Dissertation ist, dass sich die Homogenität im Topmanagement aufgrund von Koordinationseffekten reproduziert. Die Ähnlichkeit der obersten Führungskräfte – hervorgebracht durch Selektionsprozesse – sowie ihre starke Einbindung in die Organisation („Hyperinklusion“) erzeugt eine bestmögliche reibungslose Koordination und Vorhersagbarkeit im sozialen Organisationsgeschehen. Um so ähnlicher sich Führungskräfte im Verlauf ihrer Karriere werden, um so mehr profitieren sie von dieser Koordination. Schließlich entwickelt diese Dynamik solch eine innere Zugkraft, dass die Organisation unfähig wird, auf äußere soziale und demographische Veränderungen zu reagieren. Die Persistenz setzt sich fort, weil es der Organisation dann nicht mehr möglich ist, Frauen ins Topmanagement zu inkludieren.

Die Studie leistet einen wichtigen Beitrag zur Debatte um Gender und Führung und beleuchtet vor allem die Rolle von Organisationen in der Herstellung und Verteilung der internen Demographie. Es kann außerdem erklärt werden, warum Veränderungsinitiativen der Unternehmen für mehr Vielfalt im Topmanagement scheitern bzw. seit einigen Jahren kaum Wirkung entfalten. Auf Basis der Analyse werden schließlich neue Ansatzpunkte zur Schaffung von mehr Vielfalt in Führungsetagen aufgezeigt.