

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1 Einleitung	9
1.1 Meine Geschichte mit Organisationsentwicklung	9
1.2 OE als Lernprozeß für Menschen und Systeme	11
1.2.1 Was ist Organisationsentwicklung	11
1.2.2 Lernen im Rahmen von Organisationsentwicklung	15
1.3 Das Untersuchungsdesign dieser Arbeit	17
Kapitel 2 Die Geschichte der Organisationsentwicklung als Forschungsgeschichte	21
2.1 Ideengeschichtliche Wurzeln	22
2.1.1 John Dewey - Pragmatismus und angewandte Sozialwissenschaften	22
2.1.1.1 Leben	22
2.1.1.2 Werk	23
2.1.1.3 John Deweys Einfluß auf die Organisationsentwicklung	26
2.1.2 Jakob Moreno - Soziometrie und Psychodrama	28
2.1.2.1 Leben	28
2.1.2.2 Werk	29
2.1.2.3 Morenos Bedeutung für die Organisationsentwicklung	32
2.1.3 Kurt Lewin - Feldtheorie und Aktionsforschung	34
2.1.3.1 Leben	35
2.1.3.2 Werk	38
2.1.3.3 Lewins Bedeutung für die Organisationsentwicklung	48
2.2 Anfänge und Entwicklung der Organisationsentwicklung	50
2.2.1 Das Hawthorne-Projekt	51
2.2.2 Die Arbeitslosen von Marienthal	54
2.2.3 Aktionsforschung	56
2.2.4 Laboratoriumsmethode	58
2.2.5 Die Survey-Feedback-Methode	70
2.2.6 Das Tavistock-Institut	72
Kapitel 3 Organisationsentwicklung heute	79
3.1 Organisationsentwicklung in den USA	80
3.2 Organisationsentwicklung im deutschsprachigen Raum	105
3.2.1 Rezeption und Entwicklung der Organisationsentwicklung im deutschsprachigen Raum	107
3.2.2 Organisationsentwicklung als angewandte Sozialwissenschaft im Kontinuum von Gruppendynamik und Aktionsforschung	110

3.2.3 Systemische Organisationsentwicklung	131
3.2.3.1 Quellen und Wegbereiter	133
3.2.3.2 Systemische Familientherapie	170
3.2.4 Entwürfe einer systemischen Organisationsentwicklung	186
Kapitel 4 Lernen im Organisationsentwicklungs-Prozeß	204
4.1 Zur Didaktik des Lernens im OE-Prozeß	204
4.1.1 Der Lehr-/Lernprozeß - Didaktische Positionen	205
4.2 Grundlagen für Lernen im OE-Prozeß	213
4.2.1 Lernen im Rahmen von Organisationsentwicklung ist „Ganzheitliches“ Lernen	214
4.2.2 Lernen im Rahmen von Organisationsentwicklung ist Erfahrungs- und Handlungslernen	216
4.3 Die Lern-Landschaft im Rahmen von Organisationsentwicklung Prinzipien. Praxis. Workshops.	218
4.4 Das Lernen von Menschen und Systemen im Rahmen von Organisationsentwicklung	223
4.4.1 Was lernen Menschen im OE-Prozeß ?	224
4.4.1.1 Selbst-Verantwortung: Standpunkte klären und Interessen vertreten	224
4.4.1.2 Offene Kommunikation. Zusammenarbeit. Konfliktklärung.	225
4.4.1.3 Lernen als permanente Selbstreflexion	226
4.4.2 Was lernen Systeme im OE-Prozeß ?	227
4.4.2.1 Systemlernen als Entwicklung der Organisationskultur	228
4.4.2.2 Macht. Spielregeln. Rituale. Tabus.	229
4.4.2.3 Systemlernen als Prozeß der Selbst-Aufklärung	231
4.5 Vier Postulate zur metadidaktischen Relevanz	232
4.6 Grenzen. Risiken. Verführungen.	234
4.6.1 Die „lern-unwillige“ Organisation: Widerstand. Macht. Hierarchie.	234
4.6.2 Allmachts-Phantasien: Patentrezepte, Allheilmittel. Missionare.	237
4.6.3 Die schleichende Versuchung: Organisationsentwicklung als trojanisches Pferd	239
4.6.4 Denk- und Handlungs-Grenze: Die ökonomische Eigen-Logik	242
4.7 Resümee	246
4.8 Ausblick	249
Literaturverzeichnis	254