

Inhalt

Danksagung	11
1 Einleitung	13
2 Theoretische Vorüberlegungen	25
2.1 Gesellschaftliche Relevanz	25
2.2 Historischer Bezug	28
2.3 Organisationale Herausforderung	29
2.4 Stand der Forschung	35
2.4.1 Resonanz in der Soziologie	35
2.4.2 Resonanz in der Psychologie	37
2.4.3 Resonanz im interdisziplinären Forschungsfeld Organizational Behavior	38
2.5 Forschungslücke, Forschungsziel und Leitfrage der Arbeit	41
3 Theoretischer Bezugsrahmen	45
3.1 Resonanztheorie nach Hartmut Rosa	45
3.1.1 Voraussetzungen für das Entstehen von Resonanz	49
3.1.2 Resonanzverstummen	54
3.1.3 Kritische Betrachtung der Resonanztheorie	57
3.2 Organisation als Resonanzraum und Ort des Resonanzerlebens	61
3.2.1 Gesellschaftliche Funktion von Organisationen	62
3.2.2 Purpose aus der Perspektive managementorientierter Organisationsforschung ..	64
3.2.3 Public Value als Beitrag zum Gemeinwohl	70
3.3 Synthese: Organisation als Resonanzraum	80
4 Empirische Untersuchung	83
4.1 Grounded Theory als Strategie qualitativer Sozialforschung	83
4.1.1 Kennzeichen Grounded Theory	84
4.1.2 Triangulation	90
4.1.3 Expert*innen-Interview, Gruppeninterview und Gruppendiskussion	91

4.2	Forschungsdesign	92
4.2.1	Begründung der Forschungsperspektive	92
4.2.2	Forschungsprozess	93
4.2.3	Fallauswahl	96
4.2.4	Datenerhebung	100
4.2.5	Datenanalyse	106
4.3	Reflexion der Güte des Forschungsprozesses	112
5	Organisation als Resonanzraum – empirische Fundierung und konzeptionelle Erweiterung	129
5.1	Die Anliegen der Organisationsentwickler*innen	129
5.1.1	Ermöglichung positiver Resonanz in Organisationen	129
5.1.2	Mensch sein: Achtung der (Grund-)Bedürfnisse aller Organisationsmitglieder	131
5.1.3	Gemeinwohlorientierung und Gemeinwohlbeitrag von Organisationen	136
5.2	Resonanz und Resonanzerleben in Organisationen – empirische und konzeptionelle Erweiterung der Rosa'schen Resonanztheorie	139
5.2.1	Emotionale Aktivierung und Embodiment	139
5.2.2	Bedeutung von Emergenz und Selbstwirksamkeit für positive Resonanz	144
5.2.3	Resonanz und die Veränderungsfähigkeit von Organisationen	146
5.3	Erweiterung des Resonanzbegriffs: von positiven, negativen und verstummenden Resonanzen in Organisationen	150
5.3.1	Positive Resonanz	151
5.3.2	Resonanzverstummen	155
5.3.3	Negative Resonanz	158
5.4	Resonanz in Organisationen – eine Definition	162
6	Positive Resonanz in Organisationen und ihre Auswirkungen	167
6.1	Faktoren positiver Resonanz	167
6.1.1	Purposeerleben – ein gesellschaftlicher Beitrag von Organisationen und ein Sinnerleben der Mitarbeitenden	168
6.1.2	Gelingende Beziehungen über Verbindung gestalten	175
6.1.3	Führungskräfte als Öffner*innen von Resonanzräumen verstehen	183
6.1.4	Mitarbeitende und Führungskräfte als Menschen in ihren Rollen sehen	199
6.1.5	Konsistenz zwischen Individuum und Organisation erleben	207
6.2	Auswirkungen auf Mensch, Organisation und Gesellschaft	214
6.2.1	Auswirkungen auf die Organisationsmitglieder und die Organisation	214
6.2.2	Auswirkungen auf die Gesellschaft mittels Public-Value-Theorie	222
6.3	Synthese: Positive Resonanz	233

7	Resonanzverstummen und negative Resonanz und ihre Auswirkungen	237
7.1	Faktoren, die ein Resonanzverstummen und eine negative Resonanz bedingen	237
7.1.1	Fehlender organisationaler Purpose und fehlendes Sinnerleben der Mitarbeitenden	238
7.1.2	Macht und Distanz statt Beziehungsorientierung	244
7.1.3	Führungskräfte schließen Resonanzräume	253
7.1.4	Der Mensch als funktionales Objekt	262
7.1.5	Inkonsistenzen zwischen Individuum und Organisation	274
7.2	Auswirkungen von Resonanzverstummen und negativer Resonanz auf Mensch, Organisation und Gesellschaft	278
7.2.1	Auswirkungen auf Organisationsmitglieder und Organisation	279
7.2.2	Auswirkungen auf die Gesellschaft mittels Public-Value-Theorie	295
7.3	Synthese: Resonanzverstummen und negative Resonanz	310
8	Diskussion und Theoretische Implikationen	315
8.1	Theoretische und Empirische Erweiterung der Resonanzforschung	315
8.1.1	Zusammenfassende Diskussion der Erweiterung der Rosa'schen Resonanztheorie	315
8.1.2	Die fünf Resonanzfaktoren von positiver, verstummender und negativer Resonanz	319
8.1.3	Resonanzerfahrungen sind Gemeinwohlerfahrungen	322
8.1.4	Organisation als Resonanzraum	324
8.2	Limitationen des Resonanzkonzepts	328
8.2.1	Grenzen und Limitationen des entwickelten Resonanzkonzepts	328
8.2.2	Grenzen des Resonanzkonzepts in der Praxis	332
8.3	Leistungsfähigkeit des Resonanzkonzepts für die Praxis	333
8.3.1	Organisation als Resonanzraum – den Zwischenraum gestalten	334
8.3.2	Positive Resonanz stärkt und stabilisiert das System Organisation – im organisationalen Alltag und in der Krise	335
8.3.3	Resonanz ermöglicht Veränderungen – Resonanz und Organisationsentwicklung	337
8.4	Synthese: Theoretischer, empirischer und praktischer Beitrag	339
9	Schlussbetrachtung und Ausblick	341
	Literatur	345
	Anhang	387