

# Inhaltsverzeichnis

0. Vorwort zum Hintergrund und der Motivation der Masterthesis	1
1. Einleitung	7
1.1 Methodik und Forschungsdesign	7
1.2 Forschungsfrage und Hypothesen	8
1.3 Zielsetzung der Arbeit	9
1.4 Aufbau der Arbeit	10
TEIL 1: Verständnis und Relevanz von Sinn und Zweck in Organisationen	11
2. Sinn – ein universelles Medium für Mensch und Organisation	13
2.1 Verständnis des Sinnbegriffs	13
2.2 Werte, Bedürfnisse und die Evolution der Kooperation	21
2.2.1 Werte im Wandel der Zeit	21
2.2.2 Bedürfnisse, Gemeinschaftssinn und (Zusammen)Arbeit	28

## Inhaltsverzeichnis

2.3	Die Evolution von Organisationen in ein neues Paradigma	33
2.3.1	„Altbewährte“ Denkmuster von Kapitalismus und Ökonomie überwinden	34
2.3.2	Der Weg in die (postmoderne) Zukunft und darüber hinaus...	45
2.4	Auf zur Transzendenz! Teil 1: Sinnstiftung im Management und Unternehmensverantwortung in einer globalisierten Welt	48
3.	<b>Purpose – Wieviel Sinn ergibt Sinn am Arbeitsplatz? Eine Auswahl aktueller Studien und literarischer Bezüge</b>	55
3.1	Der Begriff Purpose – Eine Sinnsuche für sich	55
3.2	Steckt die Sinnfrage in der Sinnkrise?	62
3.3	Das „Purpose-Dilemma“	65
3.3.1	Purpose als Produkt	66
3.3.2	Purpose, Profit und... mehr Profit?	70
3.3.3	Verkommt ein „geheiligter“ Zweck zum Mittel?	78
3.4	Purpose, Profit und Potential(entfaltung) – Eine kritische Würdigung des „Purpose-Dilemmas“	81
3.5	Auf zur Transzendenz! Teil 2: Warum ein Zweck Bedeutsamkeit und Bedeutsamkeit Kohärenz braucht, um Sinn zu ergeben	86

## Inhaltsverzeichnis

<b>TEIL 2: Organisationale Kohärenz kreieren – Theoretische Grundannahmen und praktische Impulse</b>	<b>91</b>
<b>4. Herleitung zur Definition von Organisationaler Kohärenz</b>	<b>93</b>
4.1 Aaron Antonovskys Salutogenese und das Kohärenzgefühl	93
4.2 Die salutogenetische Perspektive	94
4.3 Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit nach Antonovsky	96
4.4 Das Kohärenzgefühl im Berufsleben	97
<b>5. Synthese von Sinn, Kohärenz und dem Organisationsbegriff</b>	<b>101</b>
<b>6. Verantwortung als angewandte Unternehmensethik und Bedingung für Organisationale Kohärenz</b>	<b>107</b>
<b>7. Definition und Verständnis von Organisationaler Kohärenz</b>	<b>111</b>
<b>8. Ableitungen für kohärentes Organisieren</b>	<b>115</b>
8.1 Verstehbarkeit im Kontext Organisationaler Kohärenz	115
8.2 Handhabbarkeit im Kontext Organisationaler Kohärenz	123

## Inhaltsverzeichnis

8.3 Bedeutsamkeit im Kontext Organisationaler Kohärenz	127
8.3.1 Eine „bedeutsame“ Unternehmenskultur etablieren	127
8.3.2 Kohärent Führen – Impulse für sinnstiftende Unternehmenskulturen	131
8.3.3 Kohärent Managen – Durch (Unternehmens)Verantwortung die Krisen einer globalisierten Welt meistern	139
<b>TEIL 3: Diskussion der Ergebnisse, Schlussfolgerungen und Perspektiven – Oder: Die Vision von „coherence driven organisations“</b>	<b>143</b>
9. Beantwortung der Forschungsfrage und Überprüfung der Hypothesen	145
10. Interpretation der Ergebnisse	147
11. Auf zur Transzendenz! Teil 3: Die Vision von <i>coherence driven organizations</i>	149
<b>Literaturliste</b>	<b>151</b>