

1	Einleitung	1
1.1	Zugang, Ziele, Forschungsfragen	1
1.2	Struktur der Arbeit	5
1.3	Mehrwerte der Arbeit	8
2	Theoretische Grundlagen I: Organisationen	11
2.1	Strömungen der Organisationstheorie	11
2.1.1	Zwischen Struktur- und Handlungsorientierung	12
2.1.1.1	Wiege mechanistischer Ansätze	12
2.1.1.2	Humanzentriert-funktionale Ansätze	14
2.1.1.3	Der Faktor Umwelt	15
2.1.1.4	Jüngere Organisationstheorien als Hybride	15
2.1.1.5	Übersicht funktionaler Hauptströmungen	16
2.1.2	Ratio als Leitmotiv: Die Managementorganisation	17
2.1.3	Die systemtheoretische Organisation	20
2.1.3.1	Grundlagen	21
2.1.3.2	Organisationssystem	24
2.1.3.2.1	Entscheidung, Struktur, Zeit	25
2.1.3.2.2	Entscheidungsprämissen	26
2.1.3.2.3	Redundanz, Varietät, Rationalität	32
2.1.3.2.4	Der systemtheoretische Steuerungsbegriff	33
2.2	Zwischenfazit zu funktionalen Organisationsperspektiven	37

3	Theoretische Grundlagen II: Interne Organisationskommunikation	39
3.1	Managementperspektive: Ein instrumenteller Kommunikationsbegriff	40
3.2	Zwischenfazit: Interne Organisationskommunikation im Management	51
3.3	Systemtheoretische Perspektive: Ein Theorieentwurf	52
3.3.1	Interne Organisationskommunikation als Subsystem	52
3.3.2	Wider dem eindimensionalen Steuerungsinstrument	57
3.3.3	Zwischenfazit	59
4	Theoretische Grundlagen III: Organisationale Agilität	61
4.1	Konzeptursprünge und Begriff	61
4.2	Von der produktionsorientierten zur gesamt organisationalen Agilität	66
4.3	Grundlegende Frameworks und Definitionen	68
4.4	Zwischenfazit	95
5	Agilität und interne Kommunikation aus der Managementperspektive	99
5.1	Methode	99
5.2	Recherche	100
5.3	Auswertung	103
5.3.1	Strategie	106
5.3.2	Leadership und Organisationskultur	108
5.3.3	Organisationale Routinen	111
5.3.4	Reflexionen zu interner Organisationskommunikation und Struktur	114
6	Agilität aus Perspektive der Luhmann'schen Systemtheorie	119
6.1	Grundannahmen des analytischen Transfers	119
6.2	Revision agiler Subkonzepte: Unmöglichkeit reiner Varietät	125
6.3	Vertiefung: Abschaffung der Hierarchie?	129
7	Struktursynthese: Entwicklung eines Modells dynamischer Stabilität	133
7.1	Ambidextrie und Musterbildung	133

7.2	Kommentar und Revision zu Kruses Management der Instabilität	137
7.3	Organisationale Ambidextrie qua Kondition und Effectuation	141
8	Ein angepasstes Agilitäts- und Organisationsverständnis	149
8.1	Von Struktur zu Kultur – vom Ambidextrie- zum Antifragilitätsbegriff	149
8.2	Bedingungen eines Prozessmusterwechsels: Ein angepasster Sinnbegriff	151
8.3	Agile Rationalität	154
8.4	Differenzierung agiler Rationalität: Dimensionen der Sinnemergenzen	158
8.5	Zwischenfazit und Anschlussfähigkeit	161
9	Interne Organisationskommunikation als integriertes Post-Narrativ	165
9.1	Kommunikationsplanung als Narrativ	165
9.2	Interne Kommunikation in konditionalen Phasen: Fernab des Rollendenkens	166
9.3	Wo bleibt der Mensch? – Ein existentialistischer Exkurs	169
9.4	Die thematische Dimension des integrativen Post-Narrativs	171
9.5	Die zeitliche Dimension des integrativen Post-Narrativs	172
9.6	Die soziale Dimension des integrativen Post-Narrativs	174
10	Das Post-Narrativ in der Anwendung	177
10.1	Grundlagen	177
10.2	Intern-kommunikative Perspektiven	181
11	Diskussion und Reflexion	185
11.1	Interne Kommunikation in stabilen Phasen	186
11.2	Revision des Befähigungsbegriffes	188
12	Zusammenfassung	191
13	Einordnungskommentar und Forschungsperspektiven	197
	Literaturverzeichnis	201