

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	5
Inhaltsverzeichnis	7
X 1 Problemstellung.....	11
X 2 Konstruktanalyse / Analyse des theoretischen Bezugrahmens von Identität und Wandel.....	15
X 3 Aufbau der Arbeit.....	20
Teil I Die Basis	23
1. Die ressourcenorientierte Perspektive (von Identität)	23
1.1 Organisationstheoretische Rahmenlegung	23
1.1.1. Zweckcharakter vs. systemisches Eigenleben von Organisationen.....	24
1.1.2 Systemtheoretische und konstruktivistische Grundlagen.....	27
1.1.3 Organisationale soziale Systeme	27
1.1.4 Beobachtung und Systemdifferenz.....	29
1.1.5 System und Reduktion von Komplexität	31
1.1.6 Organisationen im Kontext ihrer Umwelt.....	31
1.1.7 Strukturebenen von Organisationen.....	32
1.2 Zum Ressourcen-Begriff von Organisationen.....	34
1.2.1 Interaktion und Kommunikation als Ressource	37
1.2.2 Strukturalistische Kommunikationskonzeption	39
1.2.3 Kommunikation aus konstruktivistischer Perspektive	40
1.2.4 Die Bedeutung weltweit vernetzter Kommunikation und Wissensressourcen	44
1.2.5 Die Funktion von Routinen	45
1.3 Organisationales Wissen und Kompetenzen	47
1.3.1 Strukturebenen organisationalen Wissens	55
1.3.2 Wissensasymmetrien.....	57
1.3.2.1 Explizites Wissen.....	59
1.3.2.2 Implizites Wissen.....	59
1.3.4 Behindernde und begünstigende Faktoren für organisationalen Wissenstransfer	62
1.3.5 Wissen und Werte	63
1.3.6 Organisationales Wissen im Kontext von Veränderung und Wandel....	63
1.4 Identität.....	64
1.4.1 Individuelle oder personale Identität	66
1.4.2 Kollektive Identität	70
1.4.3 Kohärenz, Kontinuität und Bewusstsein im Kontext von Identität.....	72
1.5 Die Bezugsebenen für organisationale Identität	74
1.5.1 Identitätsvermittlung und Gestaltung von Identität aus individualpsychologischer Sicht	75
1.5.2 Identität aus handlungstheoretischer Perspektive.....	77
1.6 Autopoietische Systeme und organisationale Identität	79
1.7 Identität aus individueller Perspektive	84

1.8	Übertragung der Identitätskonstruktion auf Organisationen	87
1.9	Organisationsgrenzen und die Problematik von Grenzziehungen.....	92
Teil II	Der "Motor" des Wandels	95
2.	Organisationales Lernen	95
2.1	Lerntheoretische Basis.....	99
2.1.1	Individualzentrierte lerntheoretische Ansätze	100
2.1.1.1	Behavioristischer Lernansatz	101
2.1.1.2	Kognitiver Lernansatz.....	101
2.1.1.3	Sozial-kognitiver Lernansatz	103
2.1.1.4	Lernen aus handlungstheoretischer Perspektive	104
2.1.1.5	Konstruktivistischer Lernansatz	105
2.1.1.6	Die Bedeutung individualzentrierter Ansätze organisationalen Lernens.....	108
2.2	Organisationszentrierte lerntheoretische Ansätze.....	108
2.2.1	Adaptiv-rationale Prozessmodelle	109
2.2.2	Zusammenfassung und Kritik	114
2.3	Wissensbasierte Prozessmodelle organisationalen Lernens	116
2.3.1	Das Modell von Duncan/Weiss	116
2.3.2	Zusammenfassung und Kritik	118
2.3.3	Veränderung der organisationalen Wissensbasis durch organisationales Lernen (Pautzke).....	118
2.3.4	Zusammenfassung und Kritik	122
2.3.5	Das wissensbasierte Lernmodell von Pawlowsky	123
2.3.6	Zusammenfassung und Kritik	124
2.3.7	Reflexives und höherstufiges Lernen	125
2.3.7.1	Das reflexive Prozessmodell von Lernen nach Argyris und Argyris/Schön	125
2.3.7.2	Single-loop learning	127
2.3.7.3	Double-loop learning.....	128
2.3.7.4	Deutero learning.....	128
2.3.7.5	Konzeption organisationalen Lernens in den Lern- und Handlungssystemen 'O-I' und 'O-II'	129
2.3.7.6	Rolle und Funktion des 'Interventionisten' für die Lern- und Handlungssysteme O-I und O-II	130
2.3.7.7	Zusammenfassung und Kritik	131
2.4	Systemisches Lernen	133
2.4.1	Interaktiver Bezug der Mikro- und Makroebene	135
2.4.3	Überschüssige Ressourcen im Kontext organisationalen Lernens.....	136
2.5	Integrative Konzepte organisationalen Lernens	137
2.5.1	Organisationen als Lernsysteme.....	137
2.5.1.1	Organisationales kollaboratives Lernen ('Communities of Practice')... ...	141
2.5.2	Zusammenfassung und Kritik	142
2.6	Bewertung der lerntheoretischen Konzeptionen im Gesamtzusammenhang.....	143
2.7	Auslöser organisationalen Lernens	145
2.7.1	Fremdbestimmte Lernanlässe.....	146

2.7.2	Selbstbestimmte Lernanlässe	147
2.7.3	Strukturelle Faktoren	147
2.7.4	Individuelle Faktoren	149
2.7.5	Kulturelle Faktoren und organisationales Lernen	150
2.8	Lernmotivation.....	154
2.8.1	Systematisierung von Motivation im Zusammenhang organisationaler Lernprozesse.....	155
2.8.2	Die extrinsische Lernmotivation.....	157
2.8.3	Die intrinsische Lernmotivation	157
2.9	Die Bedeutung des Verlernens.....	158
 Teil III Das Phänomen des Wandels 161		
3.	Organisationaler Wandel	161
3.1	Begründungen für Wandelprozesse in Organisationen	163
3.1.1	Institutionalistische Ansätze	164
3.1.2	Kontingenzansätze	165
3.1.3	Zyklusansätze	166
3.1.4	Entwicklungsansätze.....	167
3.1.5	Evolutionsansätze.....	168
3.1.6	Ressourcenansätze	170
3.1.7	Selbstorganisationsansätze.....	171
3.1.8	Wandelprozesse als Abfolge von Gleichgewicht und Veränderung.....	172
3.1.8.1	Modell des unterbrochenen Gleichgewichts.....	172
3.1.9	Das Drei-Phasen-Modell nach Lewin.....	173
3.1.10	Prozessansatz nach Weick.....	174
3.2	Wertung der Ansätze	176
3.3	Prozessorientierung im organisationalen Wandel	176
 Teil IV Die konstruktivistische Perspektive sozialer/organisationaler "Wirklichkeit" 179		
4.1	Komplexität und Interpenetration	179
4.2	Die Organisation als kommunikativ-interaktives System.....	185
4.2.1	Wirklichkeit als kritischer Rationalismus oder radikaler Konstruktivismus?	187
4.2.2	Kommunikation aus konstruktivistischer Perspektive	190
4.2.3	Die 'double-bind'-Problematik	198
4.2.3	Die Auflösung 'double-bind'-belasteter Interaktion.....	201
4.3	Die Auseinandersetzung mit Problemstellungen	204
4.3.1	Entscheidungsproblem und Problemlösung.....	204
4.3.2	Methoden der Problemlösung.....	207
4.3.3	Problemstellungen als Dilemmata	210
4.3.3.1	Die duale Struktur von Dilemmata	211
4.3.4	Dilemmata und Wandel.....	213
4.3.5	Dilemmata und Erkenntnisgewinn.....	214
4.3.6	Individueller und kollektiver Handlungsentwurf als konstruktivistisches Dilemma	215
4.4	Spieltheoretische Aushandlung von Problemstellungen	220

4.5.	Zielkongruenz zwischen Individuum und Organisation.....	223
4.5.1	Kooperation	224
4.5.2	Netzwerke	226
4.5.3	Polyzentrismus	231
4.5.4	Vertrauen.....	232
4.5.5	Toleranz	235
4.5.6	Verantwortung	235
Teil V	Empirische Studie Personalentwicklung	237
5.	Ziele, Methode, Ablauf und Teilnehmer der Studie	237
5.1	Darstellung und Diskussion der Ergebnisse.....	239
5.1.1	Statistische Angaben zu den befragten Unternehmen.....	239
5.1.2	Ziele der Personalentwicklung.....	241
5.1.3	Einsatz und Bedeutung bestimmter Personalentwicklungs-instrumente.....	243
5.2	Organisatorische Eingliederung und Aufgaben der Personalentwicklung	253
5.3	Fazit der Untersuchung und Herausforderungen für die Zukunft.....	257
Teil VI	Synthese im dynamischen Wandel-Konstrukt	263
6.	Organisationaler Wandel aus der Prozess-Perspektive	263
6.2	Autopoietisches Systemverständnis.....	265
6.2.1	Organisationen als autopoietische Systeme	267
6.2.2	Komplementarität von Fremd- und Selbstorganisation	268
6.3	Temporär und rational beschränkte organisationale Identität.....	270
6.4	Organisationales Lernen als Folge von Wissensgefällen.....	272
6.5	Revision des Gleichgewichtsmodells aus dynamischer Perspektive.....	277
6.5.1	Organisationales Lern-Wandel-Modell	279
6.6	Balancieren von Dilemmata und organisationales Lernen	287
6.7	Widersprüche und Konsistenz.....	294
6.8	Permanenter Wandel oder die Asymptote organisationaler Entwicklung.....	295
Literaturverzeichnis	309	
Abbildungsverzeichnis.....	337	
Abkürzungsverzeichnis	338	
Anhang	339	