

INHALTSÜBERSICHT

	Seite
1. DER ANALYTISCH-THEORETISCHE REFERENZRAHMEN FÜR "ORGANISATION UND HANDEL"	21 - 46
2. ANSÄTZE IM BEREICH "ORGANISATION"	47 - 156
2.1 Mikroorganisationale Ansätze: Arbeitsmotivation im organisierten System	47
2.2 Meso-/makroorganisationale Ansätze: Austausch und Funktionsbedingungen als Konstituenten der Organisation	69
2.3 Betriebswirtschaftliche Ansätze: Die Betonung Zweck-Mittel bezogenen Zusammenwirkens in Organisationen/Unternehmungen	110
3. WANDLUNGSANSÄTZE MIT ORGANISATIONSZENTRIERTEM BEZUG	157 - 406
3.1 Grundströmungen und relevante Teildisziplinen	157
3.2 Mikroorganisationale Wandlungsansätze	171
3.3 Meso-/Makroorganisationale Wandlungsansätze	221
3.4 Betriebswirtschaftliche Wandlungsansätze: Organisationswandel als "bezweckte" Strategie einer (evolutionären) Unternehmungsentwicklung	313
4. FALLGRUBEN DER FORSCHUNG UND WEGE ZU IHRER ÜBERWINDUNG	407 - 460
4.1 Hauptmerkmale organisationszentrierter Ansätze	407
4.2 Hauptmerkmale wandlungszentrierter Ansätze	413
4.3 Wege aus den Fallgruben	423
4.4 Zusammenfassung: Der Organisationale, organisierte Nukleus und Wandel	459
5. MEHR-EBENEN-ANALYSE (MEA) - MERKMALE UND INSTRUMENTELLE NUTZBARKEIT FÜR ORGANISATION UND WANDEL	461 - 618
5.1 Grundstruktur und Ansätze	461
5.2 MEA als Analyse-Instrument für organisationale Phänomene	469
5.3 MEA und organisationaler Wandel: Erweiterung des reproduktiven Grenzfalls der Transformation um Anpassung, Veränderung und tiefgreifenden Wandel	526
5.4 Zusammenfassung: Mehr-Ebenen-Analyse von Organisation und Wandel	604
6. EXEMPLARISCHE ANWENDUNG DES MEHREBENENANALYTISCHEN INSTRUMENTARIUMS AUF DIE INDIVIDUUMBEBENE - UNTER EINBEZIEHUNG AUSGEWÄHLTER PHÄNOMENE DER ORGANISATIONSEBENE	619 - 816
6.1 Überblick und Vorgehensschritte	619
6.2 Mental-sozialer Bereich: Der "Motivationale Handlungsprozeß"	620
6.3 Materiell-sachtechnologischer Bereich: Der "Arbeits-erfüllungsprozeß"	656
6.4 Organisationsebene I: Eine integrative Modellvorstellung für organisationsgebundene, individuelle Transformation	739
6.5 Wirkbeziehungen: Bedingtheit und Bedingungskraft von Phänomenen der Individuumbene	747
6.6 Individuumbene, Organisation und Wandel	770
7. ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK	817 - 836

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Teil 1	
DER ANALYTISCH-THEORETISCHE REFERENZRAHMEN FÜR ORGANISATION UND WANDEL	
1.1 Ansatzpunkte	21
1.2 Inhaltliche Orientierung	26
1.21 Zum Gehalt von "Organisation"	26
1.22 Auffächerung des Organisationsbegriffs	31
1.23 Positionen der Organisationsbetrachtung	34
1.3 Transformation als organisationales Substrat	37
1.4 Kriterien des ansatzanalytischen Vergleichs im Bereich Organisation	39
1.5 Reproduktion als Grenzfall stabiler Transformation: Ansätze des Wandels und ihr Vergleich	41
1.6 Zusammenfassung: Ausgangspunkte	44
Teil 2	
ANSÄTZE IM BEREICH "ORGANISATION"	
2.1 Mikroorganisationale Ansätze: Arbeitsmotivation im organisierten System	47
2.11 Überblick und Gruppierung	47
2.12 Kognitiv-situative Ansätze	49
2.121 Das Konzept von Vroom	49
2.122 Das Konzept von Porter/Lawler	53

	Seite
2.13 Wert-/Inhaltsansätze: Das Konzept von Herzberg	57
2.14 Ausgleichsansätze: Das Fusionskonzept von Argyris	62
2.15 Zusammenfassung und Würdigung: Mikroorganisationale Ansätze	67
2.2 Meso-/makroorganisationale Ansätze: Austausch und Funktionsbedingungen als Konstituenten der Organisation	69
2.21 Überblick und Gruppierung	69
2.22 Weiks "reflexive Interaktionsbeziehungen"	76
2.221 Prozesse und die Herausbildung von Organisation	76
2.222 Interaktion und die Reduktion von Mehrdeutigkeit	79
2.23 Systemorientierte, funktionale Konzeptionen im Überblick	85
2.231 Parsons "Funktionale Imperative"	86
2.232 Luhmanns "Systemfunktionen der Formalisierung"	91
2.233 Etzionis "Zweckrichtung individuellen Handelns"	95
2.234 Blaus "ZielVerwirklichung durch formale Organisationsstruktur"	100
2.24 Zusammenfassung und Würdigung: Meso-/makroorganisationale Ansätze	105
2.3 Betriebswirtschaftliche Ansätze: Die Betonung Zweck-Mittel bezogenen Zusammenwirkens in Organisationen/Unternehmungen	110
2.31 Überblick und Gruppierung	110
2.32 Kosiols "Normatives Zweckmodell"	123

	Seite
2.321 Vorgehensweise und Grundcharakteristik	123
2.322 Organisationsprinzipien	125
→ 2.33 Marein/Simons "Entscheidungsorientiertes Konzept strukturierter Organisation"	128
2.331 Grundannahmen	128
2.332 Begrenzt-rationales Entscheidungsverhalten	130
2.333 Organisation als zweckrichtende Institution	134
2.34 Kieser/Kubicek: "Situative Relativierung wirkkräftiger Organisationsstrukturgestaltung"	139
2.341 Überblick und Schwerpunkte	139
2.342 Strukturdimensionen und Verhalten	142
→ 2.35 Zusammenfassung und Würdigung: Betriebswirtschaftliche Ansätze	152

Teil 3

WANDLUNGSANSÄTZE MIT ORGANISATIONSZENTRIERTEM BEZUG

3.1 Grundströmungen und relevante Teildisziplinen	157
3.11 Handlung, Handlungssequenz und Wandel	157
3.12 Wandlungskonzepte als auslöse-, prozeß- und ergebniszentrierte Ansätze	159
3.13 Ansätze der Teildisziplinen	161
3.2 Mikroorganisationale Wandlungsansätze	171
3.21 Auslösezentrierte Wandlungskonzepte	171
3.211 Überblick: Behavioristische -, kognitiv-humanistische - und strikt humanistische Lernkonzepte	171
3.212 Argyris ¹ "Interventions-Methode"	177

	Seite
3.22 Prozeßzentrierte Wandlungskonzepte	187
3.221 Überblick: Lewins "Triade"	187
3.222 French/Bell: "Prozeßzentrierte Techniken"	188
3.223 Scheins "Prozeßansatz personalen Lernens" (Laboransatz)	195
3.224 Lippitts "Dynamisches Prozeßmodell des geplanten Wandels"	201
3.23 Ergebniszentrierte Wandlungskonzepte	205
3.231 Überblick: Dynamische Persönlichkeitstypen als Resultat und Orientierung	205
3.232 Kreative Persönlichkeit, Unternehmertypus, Innovator und Hochleistungsmotivierter	207
3.24 Zusammenfassung und Würdigung: Zum Wandel organisationseingebundener und organisationsschaffender Individuen	214
3.3 Meso-/Makroorganisationale Wandlungsansätze	221
3.31 Auslösezentrierte Wandlungskonzepte	221
3.311 Überblick: Wandel durch Gruppenentwicklung versus techno-strukturelle Reorganisation	221
3.312 Neugestaltung der Beziehungen: Rollentraining, Gruppenentwicklung, Intergruppenbezogene Ansätze	222
3.313 Gruppenentwicklungsbezogene Konzepte im Zusammenhang	233
3.314 Techno-strukturelle Konzepte	238
3.315 Seashore: "Gruppenbildung und Gruppenverhalten"	243
3.32 Prozeßzentrierte Wandlungskonzepte	249
3.321 Überblick: Wandel als (daten-induzierter) Prozeßverlauf	249

	Seite
3.322 Zur Generierung/Nutzung forschungsbasierten Wissens in "Tat"-Prozessen: Aktionsforschung	250
3.323 Theoriegeleitete Datengenerierung und gruppengetragene Änderungsanalyse: Daten-Erhebung/Rückkopplung	264
3.324 Bartölke: "Aktionsforschung als Entwicklungsprozeß"	273
3.33 Ergebniszentrierte Wandlungskonzepte	278
3.331 Überblick: Zur Variabilität des Organisationssubstrats und zur Kontinuität des Wandlungsverlaufs	278
3.332 Evolutionäre Konzepte: Wandel als adaptive (System-)Entwicklung	288
3.333 Gleichgewichtsbezogene Konzepte: Homöostatische Entwicklung von Organisation im Umwelt-"Raum"	291
3.334 Aldrichs populationsökologischer Ansatz: "Umwelt als Wandlungs-Motor"	294
3.34 Zusammenfassung und Würdigung: Wandlungsansätze der Sozialpsychologie und (Organisations-)Soziologie	304
3.4 Betriebswirtschaftliche Wandlungsansätze: Organisationswandel als "bezweckte" Strategie einer (evolutionären) Unternehmungsentwicklung	313
3.41 Überblick: Bilder wandlungsfähiger/-bereiter Organisation	313
3.42 Auslösezentrierte Wandlungskonzepte: Organisationsplanung als Wandel	315
3.421 Betrachtungsschwerpunkte: "Harmonische" Unternehmungsentwicklung, Organisationspolitische Gestaltung, Partialkonzepte	315
3.422 Bleichers "Systemtheoretischer Harmonisationsansatz"	325
3.423 Kirschs "Entscheidungstheoretisch-organisationspolitischer Ansatz"	337

	Seite
3.43 Prozeßzentrierte Wandlungskonzepte	345
3.431 Überblick und Gliederungssystematik: Methodik der Organisationsänderung	345
3.432 Analytisch-synthetische (Re-)Organisationsmethodik	350
3.433 Lineare Stufenmethodik	352
3.434 Sachtechnologisch bezweckte Methodik	353
3.435 Organisationspolitisch-humane Methodik	356
3.436 Greiners "Machtzentrierte Wandlungsmethodik": Wandel als machtsstruktureller Anpassungsprozeß	363
3.4361 Ausgangspunkte und Grundelemente	363
3.4362 Wandlungsbestimmende Phasen	366
3.4363 Organisationspolitischer Grundcharakter	370
3.44 Ergebniszentrierte Wandlungskonzepte	373
3.441 Überblick und wichtige Ansätze	373
3.442 Entwicklung und Füllung einer Gliederungssystematik	380
3.443 Rehns "Gesunde Organisation"	386
3.4431 Sozialorganische Grundhaltung	386
3.4432 Gegenstrommodell	390
3.45 Zusammenfassung und Würdigung: Wandlungsansätze der Betriebswirtschaftslehre	394

Teil 4

FALLGRUBEN DER FORSCHUNG UND HEGE ZU IHRER OBERWINDUNG

4.1 Hauptmerkmale organisationszentrierter Ansätze	407
4.11 Mikroorganisationale Ansätze	407
4.12 Meso-/makroorganisationale Ansätze	408

	Seite
4.13 Betriebswirtschaftliche Ansätze	411
4.2 Hauptmerkmale wandlungszentrierter Ansätze	413
4.21 Mikroorganisationale Wandlungsansätze	413
4.22 Meso-/makroorganisationale Wandlungsansätze	415
4.23 Betriebswirtschaftliche Wandlungsansätze	417
4.3 Wege aus den Fallgruben	423
4.31 Vorüberlegungen: Handeln, Transformation, Organisation und Wandel	423
4.32 Lösungswege: Plattformen der Forschung	427
4.33 Anforderungen, Prinzipien und Strategien	433
4.34 Transformation als Nukleus organisationsbezogener Analyse	447
4.35 Wirkbeziehungen: Der organisierte Nukleus im Feld von Steuerungsfähigkeit und Empfänglichkeit	450
4.36 Der wandlungsbezogene, organisierte Nukleus: Stabilität versus Plastizität der Transformation	454
4.4 Zusammenfassung: Der organisationale, organisierte Nukleus und Wandel	459

Teil 5

MEHR-EBENEN-ANALYSE (MEA) - MERKMALE UND INSTRUMENTELLE NUTZBARKEIT FÜR ORGANISATION UND WANDEL

5.1 Grundstruktur und Ansätze	461
5.2 MEA als Analyse-Instrument für organisationale Phänomene	469
5.21 Ebenen und Dimensionen des Objekts "Organisation"	469

	Seite
5.211 Abgrenzung von Organisationsebenen und ihrer Inhalte	469
5.212 Ebenenübergreifende Dimensionen zur "Fassung" von Organisation	479
5.213 Entwicklung einer synthetisch-theoriegeleiteten Systematik von Organisationsdimensionen: Energetische/interpretative/kapazitive-relationale/regulative/laterale Dimension	482
5.22 Mikro-Makro-Problematik und Prädikatbeziehungen am Beispiel der interpretativen Dimension	488
5.23 Differenzierung der ebenenspezifischen Phänomene: Determinanten, Prozesse und Ergebnisse als ebenenbezogene Inhaltskategorien	490
5.231 Differenzierte Gruppierung der Ebeneninhalte	490
5.232 Exkurs: Funktionale Imperative und Ebeneninhalte	497
5.24 Zusammenhang und Wirkbeziehungen zwischen organisationalen Ebenen	498
5.241 Wirkbeziehungen	498
5.242 Varianten der Mehr-Ebenen-Analyse	499
5.243 Anwendung und Differenziertheit der MEA	510
5.25 Wirkbeziehungen und Interaktionskonzepte	512
5.26 Identifikation und Erfassung von (Organisations-)Struktur im Rahmen der MEA	516
5.261 Struktur als gemusterte Regelmäßigkeit	516
5.262 Generierung und Beschreibung von Organisationsstruktur	520

	Seite
5.3 MEA und organisationaler Wandel: Erweiterung des reproduktiven Grenzfalls der Transformation um Anpassung, Veränderung und tiefgreifenden Wandel	526
5.31 Ebenenbezogene Zuordnung literaturbekannter Vorstellungen	526
5.32 Ursachen des Wandels und ihre Verankerung im Rahmen der MEA: Rückwirkungen und Diskrepanzen	531
5.33 Varianten (Typen) des Wandels	534
5.34 Bedingungskraft/Bedingtheit des Wandels: Zur Struktur tiefgreifenden Wandels	541
5.341 Wandel und Wirkungsbeziehungen	541
5.342 Phasen tiefgreifenden Wandels	543
5.35 Die "Stabilität" organisationaler Wandlungsprozesse	547
5.36 Der "fortschreitende" Charakter von Wandlungsepisoden: Wandlungspfade	553
5.361 Varianten der MEA im Wandlungsbereich	553
5.362 Wandlungspfade: Reproduktiver-, Anpassungszentrierter-, Veränderungszentrierter- und Tiefgreifender Wandlungspfad	554
5.363 "Reine" und "gemischte" Wandlungspfade	564
5.364 Ein Kubus zur Generierung von Wandlungspfad-Varianten	567
5.37 Stetige Wandlungspfade und die Entwicklung katastrophaler Brüche: Zur Identifikation übergreifender Wandlungspfade	570
5.371 Wandlungsdruck, Wandlungswiderstand und Transformationsoberflächen	570
5.372 Analyse diskontinuierlicher Phänomene durch die Katastrophentheorie	572
5.373 Elemente und Merkmale der Horn-Katastrophe	575

5.374	Anwendung des Horn-Modells zur Analyse übergreifender Wandlungspfade	580
5.375	Erweiterung der Vorstellung katastrophaler Wandlungsbrüche um Pfade anderer Transformationsoberflächen	588
5.376	Übergreifender Wandlungspfad und Wandlungsepisoden	592
5.377	Mögliche und wirksame Pfade des Wandels: Kopplungen und ihre Wirkung inkrementalen bzw. abrupten Wandels	595
5.4	Zusammenfassung: Mehr-Ebenen-Analyse von Organisation und Wandel	604

Teil 6

EXEMPLARISCHE ANWENDUNG DES MEHREBENENANALYTISCHEN INSTRUMENTARIUMS AUF DIE INDIVIDUUMBEBE - UNTER EINBEZIEHUNG AUSGEWÄHLTER PHÄNOMENE DER ORGANISATIONSEBENE

6.1	Überblick und Vorgehensschritte	619
6.2	Mental-sozialer Bereich: Der "Motivationale Handlungsprozeß"	620
6.21	Entwicklung einer Modell Vorstellung	620
6.22	Skizzierung der Prozeßstruktur	630
6.23	Charakterisierung energetischer, interpretativer und kapazitiver Modenbestandteile	631
6.231	"Energetisierende" Motive, Motivklassen und Handeln	631
6.2311	Konzeption und Befunde	631
6.2312	Zusammenfassung und Anforderungsfolgerungen	642

6.232	"Interpretierende" Erwartungen, Erwartungsklassen und Handeln	644
6.2321	Konzeption und Befunde	644
6.2322	Zusammenfassung und Anforderungsfolgerungen	647
6.233	"Kapazitive" Fähigkeiten, Fähigkeitsklassen und Handeln	651
6.2331	Konzeption und Befunde	651
6.2332	Zusammenfassung und Anforderungsfolgerungen	655
6.3	Materiell-sachtechnologischer Bereich: Der "Arbeits-erfüllungsprozeß"	656
6.31	Zur Entwicklung einer Modellvorstellung: Literaturbekannte Konzepte	656
6.311	Überblick: Arbeitsaufgabe und die Gestaltung von Arbeitsstrukturen	656
6.312	Das Arbeitszerlegungs-/Kapazitive Anpassungs-Konzept von Taylor	661
6.313	Das formalisierte Analyse-(Synthese-)Konzept von Krüger	664
6.314	Das erweiterte Aufgaben-Kerndimensionenkonzept von Hackman/Oldham	667
6.315	Das mehrdimensional-instrumentelle Konzept von Kolb	673
6.32	Modell Vorstellung und Skizzierung der Prozeßstruktur	680
6.321	Relationale Anreize, Anreizklassen und Handeln	688
6.322	Regulative Anreize, Anreizklassen und Handeln	704
6.323	Laterale Anreize, Anreizklassen und Handeln	720
6.324	Zusammenfassung und Anforderungsfolgerungen	730

6.4	Organisationsebene I: Eine integrative Modellvorstellung für organisationseingebundene, individuelle Transformation	739
6.41	Grundstruktur der integrativen Modellvorstellung	739
6.42	Zusammenfassung: Ausgewählte Prinzipien als heuristische Hebel zur Gestaltung	744
6.5	Wirkbeziehungen: Bedingtheit und Bedingungskraft von Phänomenen der Individuumebene	747
6.51	Varianten der Wirkbeziehungsanalyse im Überblick	747
6.52	Grundvorstellung	749
6.53	Globale, vertikale Beziehungsanalyse	752
6.54	Separative, vertikale Beziehungsanalyse	754
6.55	Kombinative, vertikale Beziehungsanalyse	759
6.56	Zusammenfassung: Stand und Anwendung der Wirkbeziehungsanalysen	765
6.6	Individuumebene, Organisation und Wandel	770
6.61	Transformationsprozeß und Wandlungstypen	770
6.62	Wandlungstypen der Transformation als Folge von Diskrepanzen	773
6.63	Diskrepanz, Dissonanz und Dissonanzreduktion: Möglichkeiten der Diskrepanzbewältigung	786
6.631	Überblick und Systematik verschiebungsbetroffener Bereiche	786
6.632	Verschiebung individueller Kerndimensionen durch Außeneinfluß: "Sozialisation"	789
6.633	Verschiebung individueller Kerndimensionen durch Inneneinfluß: "Selbstentfaltung"	803

6.634	Verschiebung objektiver Phänomene der Arbeitssituation: "Individualisierung", "Innovation" und "Mobilisierung"	805
6.64	Zusammenfassung und Folgerungen: Individuum, Organisation und Wandel	811
Teil 7		
ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK		817
Literaturverzeichnis		837