

# Inhaltsverzeichnis

<b>Kapitel 1 Einleitung</b>	<b>9</b>
1.1 Meine Geschichte mit Organisationsentwicklung	9
1.2 OE als Lernprozess für Menschen und Systeme	11
1.2.1 Was ist Organisationsentwicklung	11
1.2.2 Lernen im Rahmen von Organisationsentwicklung	14
1.3 Das Untersuchungsdesign dieser Arbeit	17
<b>Kapitel 2 Die Geschichte der Organisationsentwicklung als Forschungsgeschichte</b>	<b>21</b>
2.1 Ideengeschichtliche Wurzeln	22
2.1.1 <u>John Dewey</u> - Pragmatismus und angewandte Sozialwissenschaften	22
2.1.1.1 Leben	22
2.1.1.2 Werk	22
2.1.1.3 John Deweys Einfluss auf die Organisationsentwicklung	26
2.1.2 <u>Jakob Moreno</u> - Soziometrie und Psychodrama	27
2.1.2.1 Leben	27
2.1.2.2 Werk	28
2.1.2.3 Morenos Bedeutung für die Organisationsentwicklung	31
2.1.3 <u>Kurt Lewin</u> - Feldtheorie und Aktionsforschung	33
2.1.3.1 Leben	34
2.1.3.2 Werk	36
2.1.3.3 Lewins Bedeutung für die Organisationsentwicklung	46
2.2 Anfänge und Entwicklung der Organisationsentwicklung	48
2.2.1 Das Hawthorne-Projekt	49
2.2.2 Die Arbeitslosen von Marienthal	52
2.2.3 Aktionsforschung	53
2.2.4 Laboratoriumsmethode	55
2.2.5 Die Survey-Feedback-Methode	66
2.2.6 Das Tavistock-Institut	68
<b>Kapitel 3 Organisationsentwicklung heute</b>	<b>74</b>
3.1 Organisationsentwicklung in den USA	75
3.2 Organisationsentwicklung im deutschsprachigen Raum	97
3.2.1 Rezeption und Entwicklung der Organisationsent- wicklung im deutschsprachigen Raum	99
3.2.2 Organisationsentwicklung als angewandte Sozialwissenschaft im Kontinuum von Gruppendynamik und Aktionsforschung	101
3.2.3 Systemische Organisationsentwicklung	122
3.2.3.1 Quellen und Wegbereiter	124
3.2.3.2 Systemische Familientherapie	159
3.2.4 Entwürfe einer systemischen Organisationsentwicklung	175

<b>Kapitel 4 Lernen im Organisationsentwicklungs-Prozess</b>	<b>190</b>
4.1 Zur Didaktik des Lernens im OE-Prozess	190
4.1.1 Der Lehr-/Lernprozess - Didaktische Positionen	191
4.2 Grundlagen für Lernen im OE-Prozess	198
4.2.1 Lernen im Rahmen von Organisationsentwicklung ist „Ganzheitliches“ Lernen	199
4.2.2 Lernen im Rahmen von Organisationsentwicklung ist Erfahrungs- und Handlungslernen	202
4.3 Die Lern-Landschaft im Rahmen von Organisationsentwicklung Prinzipien. Praxis. Workshops.	203
4.4 Das Lernen von Menschen und Systemen im Rahmen von Organisationsentwicklung	207
4.4.1 Was lernen Menschen im OE-Prozess?	208
4.4.1.1 Selbst-Verantwortung: Standpunkte klären und Interessen vertreten	208
4.4.1.2 Offene Kommunikation. Zusammenarbeit. Konfliktklärung.	209
4.4.1.3 Lernen als permanente Selbstreflexion	211
4.4.2 Was lernen Systeme im OE-Prozess?	211
4.4.2.1 Systemlernen als Entwicklung der Organisationskultur	212
4.4.2.2 Macht. Spielregeln. Rituale. Tabus.	213
4.4.2.3 Systemlernen als Prozess der Selbst-Aufklärung	215
4.5 Vier Postulate zur metadidaktischen Relevanz	216
4.6 Grenzen. Risiken. Verführungen.	218
4.6.1 Die „lern-unwillige“ Organisation: Widerstand. Macht. Hierarchie.	218
4.6.2 Allmachts-Phantasien: Patentrezepte, Allheilmittel. Missionare.	221
4.6.3 Die schleichende Versuchung: Organisationsentwicklung als trojanisches Pferd	223
4.6.4 Denk- und Handlungs-Grenze: Die ökonomische Eigen-Logik	225
4.7 Resümee	229
4.8 Ausblick	231
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>237</b>