

INHALTSVERZEICHNIS

I. EINLEITUNG

1. Ausgangslage und Problemstellung	1
2. Aufbau der Arbeit	14

II. ZUM STAND DER ORGANISATIONSORIENTIERTEN INNOVATIONSFORSCHUNG

1. Organisationsorientierte Innovationsforschung im Paradigma des Kontingenzansatzes	15
1.1 "Organisatorisches Dilemma": Kernaussagen nach Wilson, Erweiterung des Dilemmas, Dämpfung/Auflösung und kritische Würdigung	22
1.1.1 Kernaussagen nach Wilson	23
1.1.2 "Erweiterung des Dilemmas" auf Routine- versus innovationsfähige Organisationen	26
1.1.3 Zur Dämpfung/Auflösung des Dilemmas durch organisatorische Gestaltungsmaßnahmen	28
1.1.3.1 Innovationskollegien	28
1.1.3.2 "Reservate"	28
1.1.3.3 Parallelorganisation	29
1.1.3.4 Matrixorganisation	30
1.1.3.5 Product Champions	30
1.1.3.6 Venture-Team	31
1.1.4 Kritische Würdigung des "Organisatorischen Dilemmas"	32
Dispositionelle Zwischenbemerkung	34
2. Das Promotorenmodell	35
2.1 Willens- und Fähigkeitsbarrieren	36
2.2 Fach- und Machtpromotor	37
2.3 Die Gespann-Struktur	37
2.4 Variationen und Verfeinerungen des Promotorenmodells	40

3. Neuere strukturorientierte Ansätze im Paradigma des Kontingenzansatzes	44
4. Inexakte Organisationsstrukturen	45
5. Innovationsforschung im Rahmen von Konsistenzansätzen	48
5.1 Das Quantum-Modell	50
5.2 Mintzbergs Adhokratie: die innovative Organisation	51
6. Erste Zwischenbilanz	57

III.

ORGANISATIONSTHEORIE IM UMBRUCH: VOM "SOCIAL FACT" ZUM "CONSTRUCTIONIST" PARADIGMA?

1. Zum Begriff des Paradigmas	59
2. Die Situation in der Betriebswirtschaftslehre	61
3. Organisationstheorie zwischen "Social Fact" und "Social Constructionist" Paradigma	61
3.1 Klassifikationsraster von Burrell/Morgan	62
3.2 Der Ansatz von Pondy/Mitroff	64
4. Das "Social Fact" Paradigma	66
4.1 Der Kritische Rationalismus	66
4.2 Kritik am dominierenden ("Social Fact") Paradigma	67
5. Das "Social Constructionist" Paradigma	70
5.1 Der Konstruktivismus	72
5.2 Theoretische Spielarten des Konstruktivismus	73
5.3 Die Entwicklung des Radikalen Konstruktivismus	75
5.3.1 Grundannahmen des Radikalen Konstruktivismus	80
5.3.1.1 Wirklichkeitswahrnehmung	80
5.3.1.2 Die Rolle des Sozialen	82
5.3.1.3 Die Rolle der Sprache	83
5.3.2 Disziplinen mit radikal konstruktivistischer Orientierung	86
5.3.2.1 Soziologie	86
5.3.2.2 Radikal konstruktivistische Orientierung in der Managementwissenschaft	87

5.4	Frühe konstruktivistische Ansätze in der Organisationstheorie	88
5.4.1	Die konstruktive Betriebswirtschaftslehre	89
5.4.2	Ansätze der Aktionsforschung	90
5.4.3	Systemisch orientierte Ansätze	91
6.	Organisationskultur als <i>das</i> neue Forschungsprogramm?	93
6.1	Zum Stand der Organisationskulturforschung	94
6.2	Zur Genesis des Organisationskulturkonzeptes	98
6.3	Paradigmendiskussion aus der Perspektive der Organisationskulturansätze .	101
6.3.1	Funktionalistischer Organisationskulturbegriff	105
6.3.2	Interpretative Ansätze	106
6.4	Exkurs: Zwei Beispiele organisationskulturorientierter Innovations- forschung im Rahmen von Kontingenz- und Konsistenzansätzen	108
6.5	Ansatzpunkte für ein neues Organisationskulturverständnis	116
6.5.1	Anknüpfung am Lebensweltkonzept von Habermas	118
6.5.2	Kritische Auseinandersetzung mit dem Kulturbegriff von Parsons .	127
6.5.3	Der Organisationskultur-"Nucleus"	130

IV.

FORMALORGANISIERTE SOZIALSYSTEME

1.	Einleitung	137
2.	Aufbau des IV. Kapitels	141
3.	Die neuere Systemtheorie	142
3.1	Ältere systemtheoretische Ansätze	144
3.1.1	Struktur-Funktionalismus	146
3.1.2	System-funktionaler Ansatz ("Offene-System-Ansätze")	148
3.1.3	Funktional-struktureller Ansatz (der "frühe" Luhmann)	155
3.2	Neuere Systemtheorie Luhmann'scher Prägung	157
3.2.1	Luhmanns Gesellschaftstheorie	159
3.2.1.1	Binäre Logik	160
3.2.1.2	Funktionssystem Wirtschaft	163
3.2.2	Wirtschaftsorganisationen bei Luhmann	165
3.2.2.1	Selbstreferenz	166
3.2.2.1.1	Autopoiesis	167
3.2.2.1.2	Basale Selbstreferenz	173
3.2.2.1.3	Reflexivität	174

3.2.2.1.4	Selbstbeobachtung	184
3.2.2.1.5	Selbstbeschreibung	185
3.2.2.1.6	Reflexion/Identität	186
3.2.2.1.7	Das Verhältnis Reflexion zu Rationalität	192
3.2.2.1.8	Kommunikation und Beobachtung	199
3.2.2.2	Abgrenzung gegenüber der biologischen Sichtweise	203
3.2.2.3	Betonung der Umwelt	205
3.2.2.3.1	Interpenetration	206
3.2.2.3.2	Sozialisation	207
4.	Vorteile der neueren Systemtheorie	214
5.	Die Intersubjektivitätstheorie von Habermas	221
5.1	Das Habermas-Modell	222
5.1.1	Lebenswelt	222
5.1.2	Rationalisierung von System und Lebenswelt	227
6.	Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Intersubjektivitäts- und neuerer Systemtheorie	231
6.1	Habermas mißt der Systemtheorie einen erhöhten Stellenwert in bezug auf formalorganisierte Sozialsysteme zu	231
6.2	Bei Habermas ist die Systemtheorie im Wirtschaftsbereich tendenziell dominierend	232
6.3	Habermas hat einen system-funktionalen Systemtheorie-Begriff	234
6.4	Die neuere Systemtheorie kommt nicht ohne lebensweltliche Aspekte aus ..	237
6.5	Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen der neueren Systemtheorie und der Intersubjektivitätstheorie im Detail	239
6.5.1	Unterschiede	240
6.5.1.1	Letztelemente des Systems	240
6.5.1.2	Komplexitätsbewältigung	241
6.5.1.3	Sprache	242
6.5.1.4	Kommunikation	247
6.5.1.5	Steuerungsmedien	248
6.5.1.6	Rationalität	252
6.5.1.7	Sinn	253
6.5.2	Gemeinsamkeiten	254
6.5.2.1	Subsystembildung	255
6.5.2.2	System-Spezifika	257
6.5.2.3	Symbolische Schranken für Forscher	258

6.5.2.4 Die Steuerung eines sozialen Systems ist nicht von außen und auch nicht von einem Punkt aus möglich	260
6.5.2.5 Ordnungsbildung durch System- und Sozialintegration	262
6.5.2.6 Die Rolle von Beobachter und Handelndem sind nicht identisch	264
6.5.2.7 Werte als blinde Flecke - ohne praktische Bedeutung	265
6.5.2.8 Formales Zustandekommen reflexiver Identität bzw. sozietalear Reflexion	267

V.

THEORETISCHE REFLEXIONEN ÜBER ORGANISIERTE SOZIALSYSTEME UND EIN MODELL-ENTWURF

1. Vorbemerkungen	269
2. Aufbau des V. Kapitels	269
3. Elemente des organisierten Sozialsystems aus der Sichtweise der neueren Systemtheorie	270
3.1 Entscheidungen	270
3.1.1 Entscheidungen in Unternehmungen	277
3.2 Erwartungen/Strukturen	280
3.2.1 Normen	285
3.2.2 Kognitionen	285
3.2.3 Strukturen in formal organisierten Sozialsystemen	288
3.2.3.1 Redundanz	290
3.2.3.2 Varietät	290
3.3 Exkurs: Mikropolitik	296
3.4 Kultur	310
3.4.1 Symbolische Kürzel	313
3.5 Strukturänderung	315
3.5.1 Morphogenese	316
3.5.1.1 Eigendynamische Mechanismen	322
3.5.2 Anpassung	328
3.5.2.1 Umweltpassung	329
3.5.2.2 Selbstanpassung	330

3.6 Weicks Modell des Organisierens	332
3.7 Entwicklung des eigenen Modells	338
3.7.1 Selbstorganisationsprozesse	339
3.7.2 Anpassungen	345
3.7.3 Selektionsprozesse	346
3.7.4 Gliederung des Selektionsprozesses	349
3.7.4.1 Neuerungen durch Selektionsprozesse	352
3.7.4.2 Neuerungen durch Selbstanpassung	360
3.7.4.3 Neuerungen durch Umwelanpassung	364

VI. DIE HANDHABUNG DES NEUEN

1. Definition des Neuen	370
2. Neuerungskonsequenzen aus dem Modell	377
2.1 Es kommt auf die Strukturänderungen an	378
2.2 Selbstorganisierende Prozesse sind fundamental	379
2.3 Es geht bei Neuerungen um Kommunikationsbeziehungen	380
2.4 Mehr Informationsverarbeitungskapazität ist nötig	381
2.5 Bedeutung der nachträglichen (Be-)Wertung	382
2.6 Das selbstangefertigte Umweltbild zählt	383
2.7 Neuerungen sind nicht zwangsläufig Verbesserungen	383
2.8 Erlaubte Änderungen sind Beschreibungen	384
2.9 Personeller Widerstand ist die Differenz zwischen Erwartung und Handlung	385
2.10 Widersprüche als positiver Ansatzpunkt	386
2.11 Neuerungen im Spannungsfeld von Bewahrung und Entwicklung	386
3. Die Steuerungsproblematik	388
3.1 Systemisches Management	389
3.2 Die Handhabung von Neuerungen	393
3.3 Exkurs: Theorie-Praxis-Verhältnis	398
4. Einige Lösungsansätze zur Handhabung des Neuen	403
4.1 Systemisches Lernen	403
4.2 Wissensbasis	407

4.3	Reflexionsaufbau in sozialen Systemen	408
4.3.1	Reflexionsaufbau durch externe Berater	409
4.3.2	Reflexionsaufbau durch die eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung	412
4.3.3	Systeminterne ständige Beobachtungsstellen installieren	417
4.4	Die Handhabung von Konflikten	418

VII.

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

.....	421
-------	-----

LITERATURVERZEICHNIS	427
-----------------------------------	-----