

Inhalt

0. Einleitung	7
I. Beobachtung und Umwelt	13
1. Stabile/instabile Umwelt	18
2. Die Bedeutung von Grenzen	21
3. Organisationen und Funktionssysteme	22
4. Organisationen und Semantik	26
II. Sinnorientierung: Lernen und Innovation	29
1. Lernen und Erfahrungsbestand	31
2. Lernen und Identität	35
3. Integration neuen Wissens	38
4. Lernende Mitarbeiter = Lernende Organisationen?	41
5. Transferprobleme	43
6. Flexibilisierung der Kommunikationsstrukturen	45
7. Lernen von Organisationsberatern	49
III. Selbstbeobachtung und Organisation	57
1. Formen der Einheitsbildung	59
2. Orientierungsmuster: Familie	65
3. Orientierungsmuster: Clan	72
4. Selbstdarstellung	78
IV. Organisation und Organisationsmitglieder	85
1. Sozialisation	95
2. Identifikation und Internalisierung	99
3. Organisationale Orientierung und interaktionsnahe Orientierung	102
4. Exkurs: Das Beispiel Lean Production: Neue Formen der Gruppenarbeit?	110
5. Orientierungsmuster: Profession	113
V. Führung	117
1. Symbolische Führung	122
2. Veränderungen im Führungsverhalten	126
3. Helden	130
VI. Orientierungsmuster: Werte	135
1. Gesellschaftlicher Wertewandel	138
2. Bedeutsamkeit von Werten	142
3. Orientierung über: Sprache, Riten und Geschichten	145
VII. Ausblick: Zum praktischen Wert soziologischer Organisationsforschung	155
VIII. Literatur	165