

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite	
1	Einführung	1
1.1	Problemstellung, Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	1
1.2	Klärung des Begriffs "Mikropolitik"	16
1.2.1	Aspektuales Verständnis von Mikropolitik	18
1.2.2	Konzeptuales Verständnis von Mikropolitik	20
2	Personalentwicklung - Eine Analyse zur konzeptionellen Grundlegung aus mikropolitischer Perspektive	27
2.1	Grundlegende konzeptionelle Denkrahmen und Perspektiven in der Personalentwicklung	29
2.1.1	Lückenkonzept	29
2.1.2	Konzept der "systemischen Personalentwicklung"	40
2.1.3	Normatives Konzept der doppelten Zielsetzung	48
2.2	Konzepte der Qualifikation und Qualifizierung	56
2.2.1	Qualifikation - sozialwissenschaftliche Konzepte im kritischen Überblick	58
2.2.2	Qualifizierung - Paradigmenwechsel in der Lerntheorie?	68
2.3	Zusammenfassende Würdigung	84
3	Organisationales Lernen - Eine Analyse ausgewählter Konzepte aus mikropolitischer Perspektive	87
3.1	Zugänge zum Begriff und "klassische" Konzepte des organisationalen Lernens	90
3.1.1	Organisationales Lernen als "adaptive learning" nach March/Olsen	90
3.1.2	Organisationales Lernen als "sharing of assumptions" nach Argyris/Schön	96
3.1.3	Organisationales Lernen als "development of a knowledge base" nach Duncan/Weiss	104
3.2	Zur konzeptionellen Integration von individuellem und organisationalem Lernen	109
3.2.1	Vom Lernen in der Organisation zum Lernen der Organisation - ein Integrationsversuch von Geißler	110

	Seite	
3.2.2	Individuelles Lernen - Organisationslernen: der Integrationsversuch von Deiser	115
3.3	Möglichkeiten einer handlungs- und machttheoretischen Erklärung von Systemverhalten	118
4	Persönlichkeitsentwicklung, Macht und Identität - Zur sozialisationstheoretischen Fundierung des mikropolitischen Bezugsrahmens	127
4.1	Begriff der Persönlichkeitsentwicklung - Konvergenzen in der theoretischen Sozialisationsforschung und Forschungsperspektiven	128
4.2	Persönlichkeitsentwicklung als Identitätsentwicklung	137
4.2.1	Identität als Gegenstand der sozialpsychologischen Betrachtung nach Mead	138
4.2.1.1	Symbolische Interaktion und die Ausbildung der Identität (des self)	138
4.2.1.2	Aspekte und Bedeutung der strategischen Dimension menschlichen Verhaltens für die Behauptung von Identität	143
4.2.2	Das Konzept der Identität in der soziologischen Perspektive von Krappmann	148
4.2.2.1	Identität als erforderliche Leistung für die Beteiligung an sozialer Interaktion	149
4.2.2.2	Balancierende Identität	154
4.2.2.3	Identitätsfördernde Fähigkeiten und gesellschaftliche Bedingungen der Behauptung von Identität	156
4.2.3	Möglichkeiten einer identitätstheoretischen Grundlegung von Mikropolitik - Zur Dialektik von Macht und Identität	158
5	Personalentwicklung und organisationales Lernen im Lichte von Identitätspolitik - Perspektiven für Forschung und Praxis	167
5.1	Identitätshandeln, Lernstrategien und die Dynamik von Machtbeziehungen - Identitätspolitik und regressive Lern- und Strukturierungsprozesse in Organisationen	167
5.2	Personale und organisationale Existenzfähigkeit - Identitätspolitik und Chancen für Strukturereformen in Organisationen	181
Literaturverzeichnis		191