

Inhaltsverzeichnis

I.	<u>EINFÜHRUNG IN DAS PROBLEMVERSTÄNDNIS UND DIE PROBLEMSTELLUNG</u>	1
I. 1.	Ordnung herrscht !.....	1
I. 2.	Konkretisierung der Problemstellung.....	10
I. 3.	Die Struktur der Arbeit.....	14
I. 4.	Das Kritikverständnis dieser Arbeit.....	17
II.	<u>DAS VERHÄLTNISS VON ORGANISATION UND STRUKTUR</u>	20
II. 1.	<u>Systemtheorie und Struktur von Organisationen</u>	22
II. 1.1.	Systemtheorie und Organisationstheorie.....	22
II. 1.2.	Die Differenzierung der organisationstheoretischen Problemkategorien: Interne und externe Organisationsumwelten.....	31
II. 1.3.	Das Problem der Abgrenzung zwischen Organisation und externer Umwelt.....	35
II. 1.4.	Die Dynamik der Organisations-Umwelt-Beziehungen: Selektion und Perzeption externer Umwelten.....	41
II. 1.5.	Zur Problematik von Systemtheorie und Organisation..	46
II. 2.	<u>Die Kontingenz des Strukturserwerbs von Organisationen: Kontingenztheorien</u>	51
II. 2.1.	Das kontingenztheoretische Paradigma.....	51
II.2.1.1.	"Umwelt" als Determinante der Organisationsstruktur.....	54
II.2.1.2.	"Technologie" als Struktur determinante....	62
II. 2.2.	Funktionaler Determinismus vs. "Organizational Choices": Zur Problematik kontingenztheoretischer Erklärungen.....	72
II. 2.3.	Komplexität und Kontingenz: Die Handlungssystemtheorie Luhmanns als kontingenztheoretische Alternative ?.....	76
II.2.3.1.	Das Luhmannsche System-Umwelt-Paradigma...	77
II.2.3.2.	Kritische Würdigung der Luhmannschen Theorie als Kontingenztheorie.....	86
II. 2.4.	Zusammenfassung.....	89

II. 3.	<u>Entscheidung und Organisation: Verhaltenswissenschaftliche Organisationstheorien</u>	91
II. 3.1.	Organisationen als Szenen für menschliches Handeln..	94
II. 3.1.1.	Szene 1: Entscheidung und Organisation...	99
II. 3.1.2.	Szene 2: Organisationen als "organisierte Anarchien".....	108
II. 3.2.	Organisation - eine Unterstellung ?	120
II. 4.	<u>Zur Überwindung konzeptioneller Reduktion von Komplexität</u>	124
III.	<u>BAUSTEINE EINER THEORIE DES ORGANISATIONALEN LERNENS</u>	131
III. 1.	<u>Von Disfunktionen der Struktur-Gestaltung zur Organisationalen Selbst-Strukturierung.....</u>	132
III. 1.1.	Stagnation, Krise und Misserfolg: Untersuchungen zu System-Pathologien.....	141
III. 1.2.	Zur Struktur der Systempathologie.....	155
III.1.2.1.	Kontrolle, Konformität und Lernen: Das Problem der Überstabilisierung.....	155
III.1.2.2.	Information und Lernen: Zu einer Theorie organisationaler Erfahrung.....	161
III.1.2.3.	Die Bedeutung der Organisationskultur: Organisationale Mythen.....	171
III. 1.3.	Der Charakter der Selbst-Strukturierung.....	179
III. 2.	<u>Von Mis-Management zu lernendem Management: Konturen einer Handlungstheorie der Führung</u>	186
III. 2.1.	Der alltagstheoretische Status von Führungstheorien	189
III. 2.2.	Zum Verhältnis von Rolle und Struktur.....	195
III. 2.3.	Führung in spätkapitalistischen Organisationen....	200
III. 2.4.	Führung und Handeln: Innovation als Problem von Handeln und Struktur.....	206
III. 2.5.	Handeln und Lernen: Zur Bedeutung von Emotion und Spontaneität.....	211
III. 2.6.	Das "Mis" des Mis-Management.....	217

III. 3.	<u>Lernen durch Organisation: Zu einer Lerntheorie der Betroffenen</u>	224
III. 3.1.	Industriesoziologische Analysen des Zusammenhanges von Arbeiten und Lernen.....	228
III.3.1.1.	Autonomie-orientierte Organisation von Arbeitssystemen: Der Fricke-Ansatz.....	233
III.3.1.2.	Requalifizierung durch kollektive Lernprozesse und Konfliktstrategien: Der Lempert-Ansatz.....	241
III.3.1.3.	Zur Notwendigkeit eines erweiterten Lernbegriffs.....	247
III. 3.2.	Eine sozialpsychologisch-phänomenologische Alternative: Bestimmung eines lebensgeschichtlichen Lernbegriffs.....	251
III. 4.	<u>Der Prozeß des Organisierens in dialektischen Spannungsfeldern</u>	264

IV. LERNTHEORETISCHE ASPEKTE ARBEITSORGANISATORISCHER VERÄNDERUNGEN: EMPIRISCHE ERFAHRUNGEN AUS SCHWEDEN

IV.1.	Sozio-strukturelle Voraussetzungen der schwedischen Veränderungsprojekte.....	281
IV.2.	Schwedische Projekte veränderter Arbeitsorganisation und Organisationsentwicklung.....	289
	<u>Phase 1:</u> Arbeitsorganisations- und Organisationsentwicklungsprojekte in der Zeit von 1969-1976 im Überblick.....	290
	<u>Phase 2:</u> Mitbestimmungsprojekte von 1976-1979 im Überblick.....	299
	<u>Phase 3:</u> Die Situation nach 1979 - eine empirische Untersuchung.....	307
IV.3.	Von sozio-technischem Design zu organisationalem Lernen?.....	315

V. ALMEX - THEORETISCHE PRAXIS UND PRAKTISCHE THEORIE

V. 1. Hintergrundinformationen - Entwicklungsschritte...	328
V. 2. Zur Authentizität von Organisationstheorien.....	334
V. 3. Bilder der Organisationsveränderung.....	338
Szene 1: Almex - eine gewerkschaftliche Multiniveau-Strategie.....	338
Szene 2: Almex - ein System selbststeuernder Arbeitsgruppen.....	340
Szene 3: Almex - theoretische Praxis.....	344
V. 4. Das Terrain der Verwandlung - es gibt kein anderes! (Bloch).....	349
<u>Literaturverzeichnis.....</u>	351