

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG: LEGITIMATION, ZIELSETZUNG UND AUFBAU DER ARBEIT	1
2	METHODOLOGISCHE GRUNDLAGEN DER STUDIE	9
2.1	Vorüberlegungen zur Organisations-Kultur: Organisationstheorie und Kulturanthropologie	9
2.1.1	Das Erkenntnisinteresse der Kultur-anthropologie	17
2.1.2	Das Erkenntnisinteresse der Organisa-tionstheorie	20
2.1.2.1	Traditionelle Forschungsansätze der Organisationstheorie	20
2.1.2.1.1	Die mechanistische Metapher der Organisationstheorie	24
2.1.2.1.2	Die biologistische Metapher der Organisationstheorie	26
2.1.2.2	"Kultur" als neue organisations-theoretische Metapher	28
2.1.3	Die Übernahme kulturanthropologischer Denkhaltungen in die Organisationstheorie und ihre Implikationen	31
2.1.3.1	Das Klassifikationskonzept organi-sationskultureller Ansätze von Smircich	32
2.1.3.2	Das Klassifikationskonzept organi-sationskultureller Ansätze von Allaire/Firsirotu	34
2.1.4	Erstes Zwischenresümee	36
2.2	Struktur-Funktionalismus als metatheoretische Grundlage der Studie	37
2.2.1	Abriß des Funktionalismus	37
2.2.2	Der Struktur-Funktionalismus von Talcott Parsons als Deutungsgrundlage von Organi-sationskultur	40
2.2.2.1	Die zentralen Thesen des Struktur-Funktionalismus von Talcott Parsons	40
2.2.2.2	Implikationen Parsons' Theorie für ein Konzept der Organisationskultur	43
2.3	Wissenschaftstheoretische Implikationen der Organi-sationskulturforchung	46
2.3.1	Das nomothetische Erkenntnisideal: der kritische Rationalismus	48
2.3.2	Das idiographische Erkenntnisideal: Hermeneutik und deduktive Deutungs-ansätze der Erklärung	51
2.3.3	Zusammenfassung der wissenschaftstheore-tischen Diskussion und Festlegung eines eigenen Standpunkts	55
2.4	Organisationskultur und praktisch-normative Betriebswirtschaftslehre	61

3	ANSÄTZE DER ORGANISATIONSKULTUR - EINE EVALUATIVE KONZEPTANALYSE	64
3.1	Entwicklung der Vergleichs- und Beurteilungskriterien unter besonderer Berücksichtigung der metatheoretischen Grundannahmen der Studie	67
3.2	Darstellung und Bewertung unterschiedlicher Ansätze der Organisationskultur	72
3.2.1	Das Konzept der Corporate Culture	72
3.2.1.1	Beschreibung der Ansätze zur Corporate Culture	72
3.2.1.1.1	Corporate Culture als synthetischer, holistischer Sammelbegriff - die Studien von Deal/Kennedy und Peters/Waterman	73
3.2.1.1.2	Die Organisationskulturtypologie von Handy	80
3.2.1.1.3	"Corporate Culture" als reine Werte- und Normenstudien	83
3.2.1.2	Bewertung der 'Corporate Culture'-Ansätze	88
3.2.2	Das Konzept der organisationalen Kognition: kognitive Ansätze der Organisationskultur	101
3.2.2.1	Beschreibung der Ansätze zur organisationalen Kognition	101
3.2.2.2	Bewertung der Ansätze zur organisationalen Kognition	114
3.2.3.	Die Organisation als System symbolischer Interaktionen	120
3.2.3.1	Beschreibung der Ansätze zum organisationalen Symbolismus	120
3.2.3.2	Bewertung der Ansätze des organisationalen Symbolismus	132
3.2.4	Strukturalistische und psychodynamische Ansätze der Organisationskultur	137
3.2.4.1	Beschreibende Darstellung strukturalistischer und psychodynamischer Ansätze der Organisationskultur	137
3.2.4.2	Bewertung der psychodynamischen und strukturalistischen Ansätze von Organisationskultur	145
3.3	Zweites Zwischenresümee: synoptische Evaluierung der unterschiedlichen Organisationskulturkonzepte und Plädoyer für ein eigenes Modell	153

4	ENTWICKLUNG EINES EIGENEN MODELLS VON ORGANISATIONS- KULTUR ALS HEURISTISCHER BEZUGSRAHMEN FÜR EINE OPERATIONALISIERUNG	159
4.1	Das Schemakonzept als kognitionspsychologische Grundlage der Organisationskultur	166
4.1.1	Das Konzept des Schemas	169
4.1.2	Die Steuerung kognitiver Prozesse durch Schemata	181
4.1.3	Die Funktionen von Schemata	183
4.1.3.1	Die Funktionen von Schemata im Prozeß der Wahrnehmung, Infor- mationsaufnahme und Erinnerung	183
4.1.3.2	Die Funktionen von Schemata im Prozeß des Verstehens, Schlie- ßens (Inferenz) und Problem- lösens	190
4.1.3.3	Die Funktionen von Schemata im Prozeß des Erlebens und Ver- haltens	194
4.1.4	Die Veränderung und Entstehung von Schemata	198
4.1.5	Schemabedingte Fehlanpassungen	202
4.1.6	Exkurs 1: Bisherige Anwendung der Schema- theorie in der Organisationstheorie	205
4.1.7	Exkurs 2: "Cognitive map" versus Schema	212
4.2	Entwicklung eines kognitiven Modells von Organi- sationskultur auf Grundlage schematheoretischer und struktur-funktionalistischer Überlegungen	215
4.2.1	Definition des hier verwendeten Konzepts von Organisationskultur	216
4.2.2	Inhaltliche und prozessuale Konkretisierung des Modells	220
4.2.2.1	Die organisationale Seite des Modells	224
4.2.2.1.1	Organisationskultur und Adaption des Sozial- systems	224
4.2.2.1.2	Organisationskultur und Zielerreichung des So- zialsystems	235
4.2.2.1.3	Organisationskultur und Integration des Sozial- systems	236
4.2.2.1.4	Organisationskultur und Strukturerhaltung des Sozialsystems	239

4.2.2.2	Die personale Seite des Modells	243
4.2.2.2.1	Organisationskultur und Adaption des personalen Systems	243
4.2.2.2.2	Organisationskultur und Zielerreichung des personalen Systems	245
4.2.2.2.3	Organisationskultur und Integration des personalen Systems	246
4.2.2.3	Zusammenfassung der Effizienzdiskussion	251
4.2.2.4	Zur Entstehung der Organisationskultur	253
4.2.2.4.1	Die Entstehung der Organisationskultur auf Makroebene	253
4.2.2.4.2	Die Entstehung der Organisationskultur auf Mikroebene	258
4.2.2.5	Fehlanpassungen durch Organisationskultur: negative Effizienzwirkungen	270
4.2.2.6	Zusammenfassung der wesentlichsten Modellcharakteristika	275
5	ORGANISATIONSKULTUR UND ORGANISATIONSKLIMA - EIN ABGRENZUNGSVERSUCH	279
5.1	Das Konzept des Organisationsklimas	281
5.2	Versuch einer Abgrenzung	285
5.3	Ausgewählte Probleme fragebogengestützter Organisationskulturforschung	293
6	VORÜBERLEGUNGEN ZU EINER OPERATIONALISIERUNG DER ORGANISATIONSKULTUR	297
6.1	Zwei Beispiele empirischer Verfahren für die Analyse von Organisationskultur	303
6.1.1	Die "Self-Q Technique" von Bougon	303
6.1.2	Organisationskulturanalyse als interaktiver Prozeß - das Vorgehen bei Schein	309
6.2	Die "Repertory Grid Technique" als Grundlage der Organisationskulturanalyse	315
6.2.1	Die theoretische Grundlage des Grid-Verfahrens: "Personal Constructs"	316
6.2.2	Allgemeine Darstellung der Grid-Methode	320
6.2.2.1	Kellys Rep Test	324
6.2.2.2	Verfeinerungen der Grid-Methode	328

7	DIE ANWENDUNG DES REPERTORY GRID-VERFAHRENS AUF DAS ORGANISATIONSKULTURMODELL: DIE INSTRUMENTENT- WICKLUNG IM ENGEREN SINNE	332
7.1	Die inhaltliche Konkretisierung der Repertory Grids zur Erhebung der Organisationskultur	334
7.1.1	Adaption des Sozialsystems	334
7.1.2	Integration des Sozialsystems	355
7.1.2.1	Das Grid normativer Orientierungen	355
7.1.2.2	Das Grid zur Abbildung systemi- scher Wissensstrukturen	372
7.1.3	Zielerreichung und Struktur- erhaltung des Sozialsystems	373
7.1.3.1	Zielerreichung des Sozialsystems	373
7.1.3.2	Struktur- erhaltung des Sozial- systems	374
7.1.4	Zur Anwendung der Organisationskultur- Grids im konkreten Erhebungsfall	376
7.2	Zur Auswertung der Organisationskultur-Grids	377
7.2.1	Auswertung allein auf Basis der semanti- schen Kontrastpaare	377
7.2.2	Auswertung unter Berücksichtigung der Schätzskalen	379
7.2.3	Zur Interpretationsbedürftigkeit der Resultate	383
8	ABSCHLIESSENDE WÜRDIGUNG DES EIGENEN KONZEPTS VON ORGANISATIONSKULTUR	384
8.1	Der Beitrag des eigenen Modells zum Erkenntnis- fortschritt in der Organisationskulturfor- schung	384
8.1.1	Theoretische Implikationen des Kulturmodells	386
8.1.2	Pragmatische Implikationen des Kulturmodells	389
8.2	Grenzen des eigenen Kulturmodells und des Operationalisierungskonzepts	395
8.3	Abschließender Ausblick	397
	Literaturverzeichnis	400