

Integrale Steuerung von Organisationen

von
Dr. Jürgen Deeg,
Dr. Wendelin Küpers
und
Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

Oldenbourg Verlag München

Inhalt

Vorwort	V
Abbildungsverzeichnis	XI
1 Einleitung	1
2 Grundlagen der Steuerung in und von Organisationen	5
2.1 Begriff und Bedeutung organisationaler Steuerung	5
2.2 Optionen organisationaler Steuerung	7
2.3 Rahmenbedingungen organisationaler Steuerung	12
2.3.1 Gewandelter Kontext organisationaler Steuerung	12
2.3.2 Grenzen herkömmlicher organisationaler Steuerung	17
2.4 Zusammenfassung und kritische Reflexion.....	28
3 Generische Probleme organisationaler Steuerung	37
3.1 Integration von Individuum und Organisation	37
3.2 Kongruenz von Personal- und Organisationsstruktur.....	43
3.3 Koordination von Prozessbeherrschung und Gestaltformung	47
3.4 Beherrschung von Formalität und Informalität	52
3.5 Regelung von Selbst- und Fremdbestimmung.....	56
3.6 Balance von Stabilität und Wandel	57
3.7 Zusammenfassung und kritische Reflexion.....	63
4 Emergente Probleme organisationaler Steuerung	67
4.1 Konflikte	68
4.1.1 Begriff und Bedeutung von Konflikten in Organisationen.....	68
4.1.2 Formen und Arten organisationaler Konflikte.....	70
4.1.3 Funktionen und Wirkungen von organisationalen Konflikten	72
4.1.4 Konfliktebenen und Konfliktbereiche	74
4.2 Dilemmata	77

4.2.1	Begriff und Bedeutung von Dilemmata in Organisationen	77
4.2.2	Dilemmata organisationaler Steuerung	81
4.2.3	Funktionen und Wirkungen von Dilemmata	85
4.3	Paradoxien	87
4.3.1	Begriff und Bedeutung von Paradoxa in Organisationen	87
4.3.2	Arten organisationaler Paradoxien	88
4.3.3	Paradoxien organisationaler Steuerung	90
4.4	Pathologien	92
4.4.1	Begriff und Bedeutung von Pathologien in Organisationen	92
4.4.2	Ebenen und Arten organisationaler Pathologien	94
4.4.3	Pathologien organisationaler Steuerung	97
4.4.4	Wirkungen organisationaler Pathologien	102
4.5	Zusammenfassung und kritische Reflexion	104
5	Ein integrales Modell der organisationalen Steuerung	109
5.1	Grundlagen integralen Denkens	112
5.1.1	Begriff und Bedeutung integraler Orientierung	112
5.1.2	Teile und Ganzheiten im integralen Zusammenhang	114
5.1.3	Organisationen als integraler Zusammenhang von Teilen und Ganzheiten	117
5.2	Strukturelle und theoretische Grundlagen des integralen Modells	121
5.2.1	Grundstruktur integraler Modellierung	121
5.2.2	Erkenntnistheoretische und methodische Grundlagen des integralen Modells	127
5.3	Entitäten und Welten des integralen Modells	137
5.3.1	Die Psyche als Selbst und Person	141
5.3.2	Der intra-subjektive Bereich als psycho-dynamische Innenwelt	143
5.3.3	Der Agent als Handelnder und Rollenträger in Organisationen	145
5.3.4	Der individual-objektive Bereich als Handlungs- und Wirkwelt	148
5.3.5	Die Gemeinschaft und Kultur als kollektiver Zusammenhang	151
5.3.6	Der intersubjektive Bereich als Mitwelt der Organisation	152
5.3.7	Die Agentur als Struktur und System der Organisation	156
5.3.8	Der inter-objektive Bereich als Sachwelt	159
5.3.9	Zusammenhang der Entitäten und Welten des integralen Modells	165
5.4	Zusammenfassung und kritische Reflexion	167
6	Integrale Meta-Steuerung von Organisationen	175
6.1	Bedarf und Bedeutung integraler Steuerung	176
6.2	Grundprinzipien und Medien integraler Meta-Steuerung	179
6.3	Integrale Organisation	188
6.3.1	Einflussfelder in integralen Organisationen	190
6.3.2	Entwicklungsfelder der vier Sphären in integralen Organisationen	191
6.4	Integrale Führung	194

6.4.1	Einflussfelder integraler Führung.....	195
6.4.2	Entwicklungsstufen und -linien von Führenden.....	200
6.4.3	Interdependenzen und Entwicklungsfelder der vier Sphären in integraler Führung	202
6.5	Integrale Steuerungskonfigurationen.....	208
6.6	Integrale Selbststeuerung durch Selbstorganisation	210
6.7	Grenzen integraler Meta-Steuerung	217
6.8	Zusammenfassung und kritische Reflexion.....	221
	Literaturverzeichnis	227
	Stichwortverzeichnis	261