
INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort und Vorbemerkung	V
Inhaltsverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis.....	XV
Abkürzungsverzeichnis	XIX

0. Einführung.....	1
0.1. Problemstellung.....	1
0.2. Untersuchungsaufbau und Ziel der Arbeit	2
0.3. Übersicht über die Arbeit.....	4

Teil I - Theorie der Organisationskultur

1. Allgemeine Theorie der Organisationskultur.....	9
1.1. Einleitende Bemerkung.....	9
1.2. Organisationen	11
1.3. Kultur	12
1.4. Historie des Begriffes Organisationskultur.....	15
1.5. Ansätze und Definitionen.....	16
1.6. Merkmale der Organisationskultur	19
2. Forschungsrichtungen innerhalb der Organisationskulturforschung.....	20
2.1. Der Variablen-Ansatz oder "Organisationen haben Kultur"	20
2.2. Der Metaphern-Ansatz oder "Organisationen sind Kultur"	24
2.3. Die Dynamische Perspektive.....	28
2.4. Zusammenfassung und Gegenüberstellung der unterschiedlichen Ansätze.....	40
3. Einige dichotome Unterscheidungen zum Begriff der Organisationskultur	41
3.1. Organisationskultur und die "Corporate"-Begriffe.....	41
3.2. Organisationskultur und Betriebs- und Organisationsklima	45
4. Organisationskultur, ein integratives Konzept nach Sackmann.....	48
4.1. Einführung.....	48
4.2. Kognitionspsychologische Grundlagen und der Zusammenhang zwischen Kognitionen und Organisationskultur.....	49
4.2.1. Erläuterungen zum Konstrukt "Kognition"	49
4.2.2. Funktionen von Kognitionen.....	54
4.2.3. Entstehung und Entwicklung von Kognitionen.....	55
4.2.4. Der Zusammenhang zwischen Organisationskultur und Kognitionen.....	56
4.3. Das kognitive Konzept der Organisationskultur	58
4.3.1. Das Grundkonzept: Kulturelles Wissen, Wissensarten und Wissensbereiche.....	58

4.3.2. Handlungsbezogenes Wissen.....	62
4.3.3. Lexikalisches Wissen.....	68
4.3.4. Rezeptwissen.....	74
4.3.5. Axiomatisches Wissen.....	75
4.3.6. Zusammenfassung.....	78
5. Entstehung und Entwicklung von Organisationskultur.....	80
5.1. Entstehung und Entwicklung von Organisationskultur auf der Mikroebene.....	81
5.2. Entstehung und Entwicklung von Organisationskultur auf der Makroebene.....	91
6. Funktionen in Form von beabsichtigten und unbeabsichtigten Wirkungen von Organisationskultur.....	96
6.1. Funktionen der Organisationskultur für das Individuum.....	97
6.2. Funktionen der Organisationskultur für die Organisation.....	99
6.3. Mögliche negative Wirkungen von Organisationskultur.....	100
7. Annahmen, Thesen und die Ableitung von Forschungsfragen.....	101
7.1. Theoriegeleitete Annahmen.....	101
7.2. Empirisch geleitete Thesen.....	104
7.3. Abgeleitete Forschungsfragen.....	105

Teil II - Forschungsmethode

8. Die Beziehung zwischen Gegenstand, Theorie und Methode.....	109
8.2. Der Symbolische Interaktionismus und seine methodologischen Implikationen.....	110
8.3. Ergänzungen durch die Theorie der Gesellschaftlichen Konstruktion der Wirklichkeit.....	112
8.4. Die Einordnung des qualitativen Vorgehens in das interpretative Paradigma.....	113
9. Erhebungsmethode.....	119
9.1.1. Die Methode der Qualitativen Interviews.....	119
9.1.2. Das Untersuchungsfeld und die Auswahl der Gesprächspartner.....	123
9.1.3. Die Phasen des Gesprächsablaufes.....	125
9.1.4. Leitlinien für das Interviewverhalten.....	129
9.2. Ergänzung durch den Satzergänzungstest.....	130
9.2.1. Die Methode der verbalen Ergänzungsverfahren.....	130
9.2.2. Inhalt und Anwendung des Satzergänzungstests.....	131
9.3. Ergänzung durch Dokumente.....	133
9.3.1. Die Dokumentenanalyse i.e.S.....	133
10. Auswertungsmethode.....	134
10.1. Vorbemerkung.....	134
10.2. Die qualitative Inhaltsanalyse als Methode.....	134

10.3. Ein allgemeines inhaltsanalytisches Ablaufmodell.....	137
10.4. Die Analysetechnik	139
10.5. Die einzelnen Analyseschritte.....	142
11. Das Auswertungsschema als methodisches Ergebnis dieser Arbeit	148

Teil III - Organisationskultur bei VW

12. Vorbemerkung.....	155
13. Geschichte von VW.....	155
14. Anwendung und Ausdifferenzierung des Schemas für organisationskultu- relles Wissen.....	168
14.1. Handlungsbezogenes Wissen	168
14.1.1. Aufgabenerfüllung.....	169
14.1.2. Zwischenmenschliche Beziehungen.....	181
14.1.3. Anpassung und Veränderung.....	192
14.1.4. Lernmechanismen	205
14.1.5. Zusammenfassung Handlungsbezogenes Wissen.....	219
14.2. Lexikalisches Wissen	221
14.2.1. Organisationsziele.....	222
14.2.2. Organisationsstrategie.....	231
14.2.3. Organisationsstruktur.....	239
14.2.4. Organisationsmitglieder	257
14.2.5. Arbeitsumgebung	279
14.2.6. Zusammenfassung Lexikalisches Wissen.....	281
14.3. Axiomatisches Wissen.....	283
14.3.1. Das Verhältnis der Organisation zu ihrer Umwelt.....	285
14.3.2. Die Definition von Wirklichkeit, Wahrheit, Zeit und Raum.....	291
14.3.3. Das Menschenbild.....	298
14.3.4. Das Wesen des menschlichen Handelns.....	308
14.3.5. Das Wesen der menschlichen Beziehungen.....	310
14.3.6. Zusammenfassung Axiomatisches Wissen.....	319
14.4. Rezeptwissen	321
14.4.1. Verhaltensempfehlungen.....	323
14.4.2. Verbesserungswissen	342
14.4.3. Zusammenfassung Rezeptwissen.....	368
14.5. Zusammenfassung	372
15. Metakategorien.....	382
15.1. Vorüberlegungen und Analogien.....	382
15.2. Die Metakategorie Macht.....	385
15.2.1. Das Machtkonzept	385
15.2.1.1. Machttheorien.....	389
15.2.1.2. Machttypologien.....	392

15.2.1.3. Machtmittel	392
15.2.1.4. Machtgrundlagen.....	394
15.2.1.5. Machthaber, Machtuntergebener und ihre Beziehung zueinander	396
15.2.2. Das Machtphänomen als Teil der Organisationskultur bei VW.....	398
15.2.3. Führer, Gründer und Vorstandsvorsitzende als Macht- haber.....	399
15.2.4. Institutionalisierte Macht bei Betriebsrat und Gewerk- schaft.....	420
15.2.5. Machtstrukturen zwischen den Hierarchie-Ebenen	435
15.2.6. Machtstrukturen zwischen den Bereichen.....	440
15.2.7. Das Unternehmen VW als Machtfaktor	441
15.2.8. Zusammenfassung der Ergebnisse in der Metakategorie Macht.....	447
15.3. Die Metakategorie Bewertung und Werte.....	448
15.3.1. Das Einstellungs- und Wertekonzept.....	448
15.3.2. Die allgemeine Einstellung der Organisationsmitglieder zu VW.....	452
15.3.3. Einzelne für die Bewertung wichtige Werte.....	463
15.3.4. Zusammenfassung der Ergebnisse in der Metakategorie Werte.....	472
15.4. Die Metakategorie Zeit.....	474
15.4.1. Das Phänomen der Zeit und die Dimensionen von Zeit.....	474
15.4.2. Zeitperspektive oder Zeitorientierung	480
15.4.3. Umgang mit Zeit oder Zeitorganisation	483
15.4.4. Erleben von Zeit.....	489
15.4.5. Der VW-WOB-Kalender.....	499
15.4.6. Veränderungen	513
15.4.7. Zusammenfassung der Ergebnisse in der Metakategorie Zeit.....	525
15.5. Zusammenfassung der Ergebnisse zu den drei Metakate- gorien.....	527
16. Zusammenfassung der Gesamtuntersuchung.....	532
16.1. Ergebnisse und Überprüfung der Thesen sowie Beantwortung der Forschungsfragen.....	532
16.2. Der Zusammenhang zwischen Geschichte und Organisations- kultur und Schlußfolgerungen auf mögliche Einflußfaktoren für die Entstehung und Entwicklung der heutigen Organisations- kultur.....	540
16.3. Bedeutsame Wissensarten, Wissensbereiche und Wissensausprä- gungen für die Organisationskultur	542

16.4. Problematik der Aussagen durch umwälzende Veränderungen bei VW.....	544
Teil IV - Implikationen und Ausblick	
17. Abschließende Würdigung der eigenen Untersuchung.....	547
17.1. Bewertung der Forschungsmethode.....	547
17.1.1. Besonderheiten der Interviews als Erhebungsmethode und sich daraus ergebende Einschränkungen	548
17.1.2. Einige zeitliche Hinweise zu den Interviews für zukünftige Untersuchungen.....	553
17.1.3. Anmerkungen zum Satzergänzungstest und zu den projektiven Fragen	554
17.1.4. Anwendbarkeit des deskriptiven Systems als Auswertungsmethode.....	555
17.1.5. Die abschließende Bewertung durch die Anwendung von Gütekriterien.....	557
18. Bewertung des Konstruktes Organisationskultur	564
18.1. Erklärungsbeitrag des Konzeptes der Organisationskultur zum Verständnis der kognitiven Aspekte in einem Unternehmen.....	564
18.2. Defizite des Konstruktes der Organisationskultur und mögliche ergänzende Konzepte.....	568
18.2.1. Sozialisationstheoretische Ergänzungen.....	569
18.2.1.1. Berufliche Sozialisation.....	569
18.2.1.2. Sozialisationsprozesse in der Arbeitsgruppe	574
18.2.2. Das kulturelle Umfeld einer Organisation.....	578
18.2.3. Weitere Einflüsse durch das gesellschaftliche Umfeld	586
18.3. Die Einbettung von Individuum und Organisation auf der kognitiven Ebene	588
Anhang.....	593
Anhang A	593
Anhang B	605
Anhang C	615
Literaturverzeichnis.....	621