

Erhard Tietel

# Emotion und Anerkennung in Organisationen

Wege zu einer triangulären Organisationskultur

---

LIT

## **Inhalt**

	<b>Vorwort von Eva Senghaas-Knobloch</b>	5
<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	9
<b>2.</b>	<b>Subkulturen in Organisationen – eine organisationskulturelle Perspektive</b>	39
	2.1. Die organisationskulturelle Perspektive	40
	2.2. Kultur aus der subjektiven Erlebnisperspektive: Arbeitskultur	46
	2.3. Subkulturen in Organisationen: Zwischen subkultureller Selbstbezüglichkeit, inter-subkulturellen Beziehungen und übergreifender Organisationskultur	50
<b>3.</b>	<b>Der sozio-emotionale Kontext organisationskultureller Erfahrung – psychodynamische Dimensionen der Organisationskultur</b>	78
	3.1. Organisationen als soziale Abwehrsysteme	80
	3.2. „Grundannahmen-Gruppe“ und „Arbeitsgruppe“: der Einfluß Wilfred R. Bions	83
	3.3. Neuere psychodynamische Ansätze der Organisationsforschung	87
	3.4. Der sozio-emotionale Kontext organisationskultureller Erfahrung	93
	3.4.1. Der paranoid-schizoide Modus der Erfahrungsbildung	95
	3.4.2. Der depressive Modus der Erfahrungsbildung	99
	3.4.3. Der autistisch-berührende Modus der Erfahrungsbildung	105
	3.4.4. Die sozio-emotionale Erfahrungsmatrix einer Organisation: Das Zusammenspiel des autistisch-berührenden, des paranoid-schizoiden und des depressiven Modus der Erfahrungsbildung	112

<b>4.</b>	<b>Die Interaktionstriade: Ein subkulturübergreifender Aushandlungsraum zur Planung und Einführung eines rechnergestützten Betriebsleitsystems</b>	<b>116</b>
4.1.	Zentrale und automatisierte Betriebssteuerung mittels rechnergestützter Betriebsleitsysteme (RBL): der organisatorisch-technische Kontext	116
4.2.	Von der betriebspolitisch fixierten Dyade zur aushandlungsorientierten Triade: das RBL-Beteiligungsprojekt	126
4.3.	Der ‚Alibi-Verdacht‘ - ein Konflikt um den Rahmen des Beteiligungsprojektes	135
4.4.	<i>Da sind wir im Prinzip selbst drauf gekommen, die Ingenieurseite, die hat da gar nicht dran gedacht.</i> Die Entstehung von Lern- und Gestaltungsräumen in den Beteiligungsgruppen der Fahrer	150
4.5.	<i>Also wir haben jetzt wirklich ein toffes Verhältnis. Das hilft auch dann das RBL positiver zu sehen.</i> Fahrer und Disponenten: der Differenzierungsprozeß zwischen den beiden Beteiligungsgruppierungen	169
4.6.	Annäherungen zwischen Technischem Projekt und Beteiligungsgruppen über ein gemeinsames Drittes: die Zuwendung zum technischen System	192
4.7.	Die Bedeutung des Beraters für die Entstehung einer dialogischen und vertrauensvollen Beteiligungskultur	208
<b>5.</b>	<b>Trianguläre Kulturen in Organisationen</b>	<b>215</b>
5.1.	Der empirische Ausgangspunkt: Die Interaktionstriade bei der Einführung eines RBL-Systems in einem Unternehmen des Öffentlichen Personennahverkehrs	217
5.2.	Koalitionsbeziehung und Ausschlußbeziehung	223
5.3.	Die „2-aus-3-Regel“ nach Liebau und Mückenberger	228

5.4. Exkurs: Ansätze zu einer ‚triadischen Soziologie‘ - die Analyse triadischer Konstellationen bei und im Anschluß an Georg Simmel	232
5.5. Die trianguläre Struktur der Interaktionstriade	245
5.5.1. Die ‚Schließung‘ der Triade	245
5.5.2. Der ‚Preis‘ der Triade: Ausgeschlossenheit, Verlust und Verzicht	254
5.5.3. Der konsolidierte Dritte	262
5.5.4. Wechselbeziehung zwischen den subkulturellen Binnenräumen und dem Raum der Interaktionstriade	263
5.5.5. Die soziale Haut der Interaktionstriade	265
5.5.6. Der intermediäre Raum der Interaktionstriade	267
<b>Literatur</b>	<b>269</b>