

Inhalt

<i>Dank</i>	11
1. Einleitung	13
2. Mechanisierung wird maßgebend:	
Die Organisation als Maschine	23
<i>Maschine, mechanistisches Denken und bürokratische Organisation</i>	27
Vom Ursprung mechanistischer Organisationsmodelle 28	
Die klassische Managementtheorie: Bürokratische Organisationen aufbauen 32	
Wissenschaftliches Management 37	
<i>Stärken und Grenzen der Maschinenmetapher</i>	42
3. Die Natur interveniert:	
Die Organisation als Organismus	51
<i>Die Bedürfnisse von Organisationen entdecken</i>	53
<i>Die Bedeutung des Umfeldes: Organisationen als offene Systeme</i>	58
<i>Kontingenztheorie: Anpassung der Organisation an das Umfeld</i>	65
<i>Die Artenvielfalt</i>	75
<i>Gesunde Entwicklung von Organisationen</i>	83
<i>Natürliche Selektion: Der populationsökologische Organisationsansatz</i>	90
<i>Organisationsökologie: Gemeinsame Zukunftsperspektiven schaffen</i>	95
<i>Stärken und Grenzen der Organismusmetapher</i>	98

4. Auf dem Weg zur Selbstorganisation:	
Die Organisation als Gehirn	107
<i>Bilder vom Gehirn</i>	110
<i>Die Organisation als informationsverarbeitendes Gehirn</i>	112
Informationsverarbeitung, Entscheidungsfindung und die Gestaltung von Organisation 113 · Kybernetik, Lernen und lernen, wie man lernt 118 · Können Organisationen lernen und das Lernen lernen? 122	
<i>Gehirne und Organisationen als holografische Systeme</i>	134
Selbstorganisation fördern: Prinzipien holografischer Gestaltung 138 · Holografische Organisation in der Praxis 146	
<i>Stärken und Grenzen der Gehirnmetapher</i>	149
 5. Die Entstehung sozialer Realitäten:	
Die Organisation als Kultur	155
<i>Kultur und Organisation</i>	156
Organisation als kulturelles Phänomen 157 · Organisation und kultureller Kontext 159 · Unternehmenskulturen und Subkulturen 170	
<i>Organisationsrealität erschaffen</i>	181
Kultur: Regeln befolgen oder sie in Kraft setzen? 182 ·	
Organisation: Inszenierung einer gemeinsamen Realität 186	
<i>Stärken und Grenzen der Kulturmetapher</i>	190
 6. Interessen, Konflikt und Macht:	
Die Organisation als politisches System	201
<i>Organisation als Regierungssystem</i>	204
<i>Organisation als System politischer Aktivität</i>	211
Interessen analysieren 213 · Konflikte verstehen 223 ·	
Macht ergründen 228	
<i>Das Management pluralistischer Organisationen</i>	270
<i>Stärken und Grenzen der politischen Metapher</i>	282
 7. Platons Höhlengleichnis und die Realität:	
Die Organisation als psychisches Gefängnis	291
<i>Bevorzugte Denkweisen als Falle</i>	293
<i>Die Organisation und das Unbewußte</i>	297

Organisation und unterdrückte Sexualität 298 · Organisation und patriarchale Familie 308 · Organisation, Tod und Unsterblichkeit 310 · Organisation und Ängste 313 · Organisation, Puppen und Teddybären 323 · Organisation, Schatten und Archetypus 327	
<i>Stärken und Grenzen der Metapher des psychischen Gefängnisses</i>	335
 8. Die Logik der Veränderung:	
Organisation als Fluß und Wandel	341
<i>Implikate und explikate Organisationsaspekte</i>	343
<i>Autopoiesis: Die Logik sich selbst erhaltender Systeme</i>	345
<i>Die Organisation als sich selbst hervorbringendes System</i>	352
Inszenierung als Form von Narzißmus: Die Organisation interagiert mit Projektionen von sich selbst 352 · Identität und Geschlossenheit: Egozentrismus versus Weisheit des Systems 356 · Die Entwicklung einer neuen Sicht von Organisationsevolution und -veränderung 359	
<i>Rückkoppelungsschleifen, nicht lineare Verläufe: Die Logik wechselseitiger Bedingtheit</i>	362
<i>Widerspruch und Krise: Die Logik dialektischer Veränderung</i>	374
Dialektische Analyse: Wie Gesellschaften und Organisationen sich selbst verändern 377 · Mit Widersprüchen leben und mit Fluß und Wandel umgehen 387	
<i>Stärken und Grenzen der Metapher von Fluß und Wandel</i>	392
 9. Das häßliche Antlitz:	
Die Organisation als Machtinstrument	401
<i>Organisation als Macht</i>	404
<i>Wie Organisationen ihre Arbeitskräfte benutzen und ausnutzen</i>	409
Organisation, Klassenzugehörigkeit und Kontrolle 412 · Risiken am Arbeitsplatz, berufsbedingte Krankheiten und Betriebsunfälle 424 · Arbeitswut und sozialer und psychischer Streß 434 · Organisationspolitik und die radikalisierte Organisation 437	

<i>Multinationale Konzerne und die Weltwirtschaft</i>	442
Die Multis als Weltmacht 445 · Multinationale Konzerne: Protokoll der Ausbeutung? 450	
<i>Stärken und Grenzen der Machtmetapher</i>	466
10. Die Kunst der Organisationsanalyse	473
<i>Organisation durch Metaphern deuten und verstehen</i>	473
Zum Beispiel Multicom 475 · Multicom: Die diagnostische Deutung 479 · Multicom: Die kritische Bewertung 486	
<i>Organisation durch Metaphern managen und gestalten</i>	489
Handlung durch Metaphern formen 489 · Viele Organisations- probleme beruhen auf unserer Denkweise 494	
<i>Deutung als Theorie in der Praxis</i>	496
11. Imaginierung: Eine zukunftsweisende Richtung	499
<i>Über Elefanten und Organisationen</i>	501
<i>Organisation als Denkweise</i>	505
Anmerkungen zur Literatur	507
Literaturverzeichnis	567
Register	607