

# Inhalt

<b>1 Problemstellung</b>	1
1.1 Ausgangssituation	1
1.2 Zielsetzung der Arbeit	6
1.3 Aufbau der Arbeit	8
<b>2 Kybernetische Systemtheorie als Denkraumen</b>	11
2.1 Kybernetische Systemtheorie	11
2.2 Regelkreistheorie	14
2.3 Das Hierarchietheorem	18
2.3.1 Hierarchie als grundlegendes Erklärungsprinzip	18
2.3.2 Intersystemhierarchie	20
2.3.3 Intrasystemhierarchie	22
2.3.4 Funktionshierarchie	23
2.4 Zwischenresümee	26
<b>3 Organisationskultur als kybernetisches System</b>	27
3.1 Forschungsmethodologie und Kulturanthropologie als Grundlagen	27
3.1.1 Wissenschaftstheorie	27
3.1.1.1 Erklären-Verstehen-Konzept	27
3.1.1.2 Paradigmatische Analyse	31
3.1.1.3 Strategien der Organisationskulturforschung	35
3.1.2 Kulturkonzepte	38
3.1.2.1 Allgemeine Kulturanthropologie	39
3.1.2.2 Kulturanthropologie/Soziologie	41
3.1.2.3 Kulturrezeption in der Betriebswirtschaftslehre	44

3.2 Ansätze der Organisationskultur	45
3.2.1 Organisationskultur als organisationale Variable	47
3.2.1.1 Beschreibung	47
3.2.1.2 Charakterisierung	54
3.2.1.2.1 Intrasystemhierarchie	55
3.2.1.2.2 Intersystemhierarchie	57
3.2.1.2.3 Funktionshierarchie	62
3.2.2 Organisationskultur als organisationale Kognition	64
3.2.2.1 Beschreibung	64
3.2.2.2 Charakterisierung	77
3.2.2.2.1 Intrasystemhierarchie	77
3.2.2.2.2 Intersystemhierarchie	77
3.2.2.2.3 Funktionshierarchie	79
3.2.3 Organisationskultur als symbolische Interaktion	81
3.2.3.1 Beschreibung	81
3.2.3.2 Charakterisierung	86
3.2.3.2.1 Intrasystemhierarchie	86
3.2.3.2.2 Intersystemhierarchie	86
3.2.3.2.3 Funktionshierarchie	88
3.2.4 Organisationskultur als psychodynamisches Konzept	91
3.2.4.1 Beschreibung	91
3.2.4.2 Charakterisierung	98
3.2.4.2.1 Intrasystemhierarchie	98
3.2.4.2.2 Intersystemhierarchie	99
3.2.4.2.3 Funktionshierarchie	99
3.3 Ergebnis	100
<b>4 Unternehmensstrategie als kybernetisches System</b>	<b>106</b>
4.1 Strategisches Management als Grundlage	106
4.2 Strategieansätze	109
4.2.1 Ebenenorientiert: Strategiehierarchie	109
4.2.1.1 Beschreibung	109
4.2.1.1.1 Gesellschaftspolitische Grundstrategie	111
4.2.1.1.2 Unternehmensstrategie	112
4.2.1.1.3 Geschäftsbereichsstrategie	125
4.2.1.1.4 Funktionalstrategie	129

4.2.1.2	Charakterisierung	130
4.2.1.2.1	Intrasystemhierarchie	130
4.2.1.2.2	Intersystemhierarchie	131
4.2.1.2.3	Funktionshierarchie	135
4.2.2	Dimensionsorientiert: Managementgrundformen	138
4.2.2.1	Beschreibung	138
4.2.2.2	Charakterisierung	143
4.2.2.2.1	Intrasystemhierarchie	143
4.2.2.2.2	Intersystemhierarchie	145
4.2.2.2.3	Funktionshierarchie	146
4.2.3	Ablauforientiert: Strategische Aktivitäten	147
4.2.3.1	Beschreibung	147
4.2.3.1.1	Entwurf des Systems	147
4.2.3.1.2	Implementation des Systems	149
4.2.3.1.3	Formulierung der Strategie	149
4.2.3.1.4	Implementation der Strategie	159
4.2.3.1.5	Strategische Kontrolle	164
4.2.3.2	Charakterisierung	166
4.2.3.2.1	Intrasystemhierarchie	166
4.2.3.2.2	Intersystemhierarchie	169
4.2.3.2.3	Funktionshierarchie	173
4.3	Ergebnis	174
<b>5</b>	<b>Konsequenzen</b>	<b>179</b>
5.1	Organisationskultur und Unternehmensstrategie: Eine Intersystemhierarchie	183
5.2	Organisationskultur und Unternehmensstrategie: Eine Intrasystemhierarchie	191
5.3	Implikationen für das strategische Management	192
5.3.1	Strategiekonzept	192
5.3.2	Wandel der Strategie	203
5.3.3	Formung der Strategie	205
5.3.4	Strategische Kontrolle	208
5.4	Implikationen für die Organisationskulturforschung	210
5.5	Organisatorisches Lernen als Integration von Kultur und Strategie	213

<b>6 Zusammenfassung, kritische Reflexion und Ausblick</b>	221
6.1 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	221
6.2 Erkenntnisfortschritt	223
6.2.1 Theoretische Implikationen	223
6.2.2 Praxeologische Implikationen	224
6.3 Ausblick	226
<b>Verzeichnis der Abbildungen</b>	229
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	230
<b>Literaturverzeichnis</b>	231
<b>Stichwortverzeichnis</b>	265