

Ricarda B. Bouncken

Organisationale Metakompetenzen

(Folgende Bände sind zuletzt erschienen:)

Band 240 Dr. Bernd Garbe
Industrielle Dienstleistungen

Band 241 Dr. Bettina Rudolph
Kundenzufriedenheit im Industriegüterbereich

Band 242 Dr. Markus Nöth
Informationsaggregation und Insidererkennung in Finanzmärkten

Band 243 Dr. Joachim Houtman
Elemente einer umweltorientierten Produktionstheorie

Band 244 Dr. Alexander Schieffer
Führungspersönlichkeit

Band 245 Dr. Kai Romhardt
Die Organisation aus der Wissensperspektive

Band 246 PD Dr. Axel Lehmann
Qualität und Produktivität im Dienstleistungsmanagement

Band 247 Dr. Thomas Berndt
Grundsätze ordnungsmäßiger passiver Rechnungsabgrenzung

Band 248 Dr. Gabriele Helfert
Teams im Relationship Marketing

Band 249 Dr. Frank Huber
Spieltheorie und Marketing

Band 250 Dr. Christiane Weiland
Die Wirkung bankaufsichtlicher Eigenkapitalanforderungen

Band 251 Dr. Astrid Simanek
Markt- und kompetenzorientierte Geschäftsfeldplanung

Band 252 Dr. Jochen Bigus
Risikoanreizproblem und nicht gleichrangige Gläubigeransprüche

Band 253 Univ.-Doz. Dr. Sonja Grabner-Kräuter
Die Ethisierung des Unternehmens

Band 254 Dr. Thomas Ritter
Innovationserfolg durch Netzwerk-Kompetenz

Band 255 Dr. Gerhard Satzger
Kapitalintensive Leistungen im globalen Wettbewerb

Band 256 Dr. Michael Noeske
Durchlaufzeiten in Informationsprozessen

Band 257 Dr. Marcus Rodermann
Strategisches Synergiemanagement

Band 258 Dr. Dietrich von der Oelsnitz
Marktorientierter Unternehmenswandel Strategisches Synergiemanagement

Band 259 Dr. Thorsten Blecker
Unternehmung ohne Grenzen

Band 260 Dr. Alexander Philipp Mrzyk
Ertragswertorientierte Kreditwürdigkeitsprüfung bei Existenzgründungen

Band 261 PD Dr. Michaela Haase
Institutionenökonomische Betriebswirtschaftstheorie

Band 262 Prof. Dr. Robert Neumann
Die Organisation als Ordnung des Wissens

Band 263 Prof. Dr. Norbert Klingebiel
Integriertes Performance Measurement

Band 264 Prof. Dr. Insa Sjurts
Kollektive Unternehmensstrategie

Band 265 Prof. Dr. Markus Voeth
Nutzenmessung in der Kaufverhaltensforschung

Band 266 Dr. Peter Kajüter
Proaktives Kostenmanagement

Band 267 Prof. Dr. Frank Schirmer
Reorganisationsmanagement

Band 268 Prof. Dr. Sabine Fließ
Die Steuerung von Kundenintegrationsprozessen

Band 269 PD Dr. Renate Hecker
Regulierung von Unternehmensübernahmen und Konzernrecht

Band 270 Prof. Dr. Thomas Hutzschenreuter
Wachstumsstrategien

Band 271 Prof. Dr. Frank-Martin Belz
Integratives Öko-Marketing

Band 272 PD Dr. Martin Reckenfelderbäumer
Zentrale Dienstleistungsbereiche und Wettbewerbsfähigkeit

(Fortsetzung am Ende des Buches)

Ricarda B. Bouncken

Organisationale Metakompetenzen

Theorie, Wirkungszusammenhänge,
Ausprägungsformen und Identifikation

Deutscher Universitäts-Verlag

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Habilitationsschrift Universität Lüneburg, 2002

1. Auflage Februar 2003

Alle Rechte vorbehalten
© Deutscher Universitäts-Verlag GmbH, Wiesbaden, 2003

Lektorat: Ute Wrasmann/Annegret Eckert

Der Deutsche Universitäts-Verlag ist ein Unternehmen der Fachverlagsgruppe BertelsmannSpringer.
www.duv.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: Regine Zimmer, Dipl.-Designerin, Frankfurt/Main

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

ISBN-13: 978-3-8244-9100-1 e-ISBN-13: 978-3-322-81990-1
DOI: 10.1007/978-3-322-81990-1

Vorwort

In den letzten Monaten wurde kontrovers über Sinn und Unsinn einer Habilitationsschrift diskutiert. Nun sieht es so aus, als würde eine solche Schrift obsolet und nicht weiter qualifizierend für die akademische Laufbahn sein. Rückblickend und Reflektierend auf die Anstrengungen und Gedanken, die ich für das Erstellen dieser Schrift aufgewendet habe, möchte ich die Bedeutung der Habilitationsschrift für meine Entwicklung unterstreichen. Gereifter als bei der Dissertationsschrift konnte ich mich mit einem größeren Forschungsfeld beschäftigen; Gedanken weiter vertiefen oder ausbreiten als bei einem Zeitschriftenartikel. Sollte die Abfertigung dieser Schrift tatsächlich rein formal irrelevant sein, so inhaltlich nicht für mich. Gab sie mir doch Raum für die Gedanken und Probleme, die mich so sehr beschäftigten.

Danken möchte ich Herrn Professor Kahle, mit dem ich die Problemstellung der Arbeit und die Kapitel diskutieren konnte. Dank gilt auch dem externen Gutachter Herrn Professor Born, der mir wertvolle Impulse aus philosophischer Perspektive gab. Danken möchte ich auch meiner Mutter und meinem Mann, die mir nicht nur während dieser Zeit zur Seite standen.

Danken möchte ich auch Frau Ute Wrasmann und Frau Annegret Eckert vom Gabler Verlag für ihre Durchsicht des Manuskriptes.

Ricarda B. Bouncken

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht	VII
Inhaltsverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis	XV
Tabellenverzeichnis	XVII
1. Einleitung	1
1.1 Problemstellung.....	1
1.2 Zielsetzung	2
1.3 Vorgehensweise	4
1.4 Wissenschaftstheoretische Positionierung.....	10
Erster Hauptteil: Theoretische Fundierung von organisationalen Kompetenzen	21
2. Organisationale Kompetenzen und ihre Bedeutung	23
2.1 Kompetenzen im Lichte der Perspektiven des Strategischen Managements	25
2.2 Konstrukte zur Einordnung und Strukturierung von Kompetenzen	52
2.3 Kompetenzen im Lichte von Organisationstheorien.....	80
2.4 Zusammenfassung	105
Zweiter Hauptteil: Entwicklung einer Theorie organisationaler Kompetenzen	109
3. Theoretische Wurzeln und Dimensionen von organisationalen Kompetenzen	111
3.1 Organisationaler Charakter von Kompetenzen	114
3.2 Modellierung organisationaler Kompetenzen.....	117

4. Organisationale Metakompetenzen	121
4.1 Integrierte Arbeitsteiligkeit von mentalen Modellen und Handlungsschemata.....	124
4.2 Diffusion geteilter mentaler Modelle und Handlungs schemata	148
4.3 Gemeinsame Konstruktion von mentalen Modellen und Handlungsschemata.....	170
4.4 Zusammenfassung	301
5. Kategorien organisationaler Kompetenzen	309
5.1 Routinisierungskompetenzen.....	310
5.2 Kreative Kompetenzen	313
5.3 Kooperationskompetenzen	316
5.4 Externe Kommunikationskompetenzen.....	319
5.5 Marktkommunikationskompetenzen.....	321
5.6 Um- und Restrukturierungskompetenzen.....	323
5.7 Verlern- und Ausstiegskompetenzen	323
5.8 Zusammenfassung	324
Dritter Hauptteil: Messebene organisationaler Kompetenzen	325
6. Überlegungen zur Identifikation von organisationalen Kompetenzen.....	327
6.1 Anforderungen	328
6.2 Existierende Ansätze	329
6.3 Nicht hierarchisches integriertes Identifikationsverfahren	337
6.4 Zusammenfassung	352
7. Resümee	355
Literaturverzeichnis	369

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsübersicht	VII
Inhaltsverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis	XV
Tabellenverzeichnis	XVII
1. Einleitung	1
1.1 Problemstellung.....	1
1.2 Zielsetzung	2
1.3 Vorgehensweise	4
1.4 Wissenschaftstheoretische Positionierung.....	10
1.4.1 Einbettung in Perspektiven zur Konstruiertheit von Tatsachen.....	11
1.4.2 Wissenschaftstheoretische Argumentationslinie der Arbeit	14
Erster Hauptteil: Theoretische Fundierung von organisationalen Kompetenzen	21
2. Organisationale Kompetenzen und ihre Bedeutung	23
2.1 Kompetenzen im Lichte der Perspektiven des Strategischen Managements	25
2.1.1 Begriff Strategisches Management.....	26
2.1.2 Marktorientierte Ansätze.....	28
2.1.3 Ressourcenorientierte Ansätze.....	32
2.1.3.1 Resource-Based View	33
2.1.3.1.1 Interner Fokus	35
2.1.3.1.2 Heterogene Ressourcenausstattung.....	36
2.1.3.1.3 Strategische Ressourcen	39
2.1.3.1.4 Implikationen	48
2.1.3.2 Knowledge-Based View	49
2.1.3.3 Competence-Based View	51

2.2 Konstrukte zur Einordnung und Strukturierung von Kompetenzen	52
2.2.1 Ressourcen	55
2.2.2 Fertigkeiten	58
2.2.3 Fähigkeiten	60
2.2.4 Kompetenzen	61
2.2.5 Kernkompetenzen	66
2.2.5.1 Strategische Bedeutung	66
2.2.5.2 Abgrenzung zu eng verwandten Konzepten	67
2.2.5.3 Typen von Kernkompetenzen	68
2.2.6 Metakompetenzen	69
2.2.6.1 Metakompetenzen im Lichte erkenntnistheoretischer Perspektiven	70
2.2.6.2 Wissen	72
2.2.6.3 Lernen	77
2.3 Kompetenzen im Lichte von Organisationstheorien	80
2.3.1 Neue Institutionenökonomie	81
2.3.2 Würdigung der Neuen Institutionenökonomie.....	85
2.3.3 Resource-Dependence Theory	88
2.3.4 Institutionalistische Perspektiven.....	90
2.3.5 Evolutionstheoretische Ansätze	91
2.3.5.1 Population Ecology Ansatz	92
2.3.5.2 Evolutionäres Management.....	93
2.3.5.3 Würdigung der evolutionstheoretischen Ansätze.....	93
2.3.6 Systemtheoretische Ansätze	97
2.4 Zusammenfassung	105
Zweiter Hauptteil: Entwicklung einer Theorie organisationaler Kompetenzen	109
3. Theoretische Wurzeln und Dimensionen von organisationalen Kompetenzen	111
3.1 Organisationaler Charakter von Kompetenzen	114
3.2 Modellierung organisationaler Kompetenzen	117

4. Organisationale Metakompetenzen	121
4.1 Integrierte Arbeitsteiligkeit von mentalen Modellen und Handlungsschemata	124
4.1.1 Bezug zwischen der integrierten Arbeitsteiligkeit und organi- sationalem Wissen	125
4.1.1.1 Perspektiven zum organisationalen Wissen	125
4.1.1.2 Integrierte Arbeitsteiligkeit und eigenes Verständnis von organi- sationalem Wissen	133
4.1.2 Ausprägungen der integrierten Arbeitsteiligkeit	142
4.1.2.1 Transactive Memory	142
4.1.2.2 Modularisierung	147
4.2 Diffusion geteilter mentaler Modelle und Handlungsschemata	148
4.2.1 Bezug zwischen der Diffusion geteilter mentaler Modelle und Handlungsschemata und organisationalem Lernen	149
4.2.1.1 Vorüberlegungen zu Schwerpunkten von Ansätzen zum organisationalen Lernen	149
4.2.1.1.1 Kombination von behavioristischen und kognitiven Positionen mit individualistischem Fokus	153
4.2.1.1.2 Kognitiv-organisationaler Fokus	155
4.2.1.1.3 Kognitiv-behavioristisch mit organisationalem Fokus	158
4.2.1.1.4 Systemtheoretischer und konstruktivistischer Fokus	164
4.2.1.2 Diffusion geteilter mentaler Modelle und Handlungsschemata und eigenes Verständnis von organisationalem Lernen	165
4.2.2 Ausprägungen der Diffusion von mentalen Modellen und Handlungsschemata	169
4.3 Gemeinsame Konstruktion von mentalen Modellen und Handlungsschemata	170
4.3.1 Einführung anhand eines Beispiels zur Illustrierung der Faktoren	174
4.3.2 Vorstellung des Wirkungsgefüges	183
4.3.3 Erläuterung der Basisfaktoren	213
4.3.3.1 Annahmen über die soziale Wirklichkeit mit Konsequenz auf Organisationen	213

4.3.3.2 Annahmen hinsichtlich der Speicherung der mentalen Modelle und Handlungsschemata in Individuen.....	223
4.3.3.3 Annahmen hinsichtlich der Dualität von Struktur und Handlung	230
4.3.3.4 Annahmen hinsichtlich der Voraussetzungen zur Erzeugung von Verstehen.....	234
4.3.4 Erläuterung der moderierenden Effekte: Diversitäten	241
4.3.4.1 Diversität mit primärer Personenbindung	242
4.3.4.2 Diversität ohne primäre Personenbindung	245
4.3.5 Erläuterungen zur emergenten Konstruktion – der Transformationsprozess	249
4.3.5.1 Interpretation des Kontextes	251
4.3.5.2 Eingriffsmächtigkeit.....	256
4.3.5.3 Handlungsfolgen	260
4.3.5.4 Kollektive Intentionalität	261
4.3.5.5 Kommunikationsdynamik	270
4.3.5.6 Wechselseitige Typisierungen.....	277
4.3.5.7 Bedeutung von Artefakten.....	284
4.3.5.7.1 Konstrukteure von Artefakten	290
4.3.5.7.2 Nutzer von Artefakten	292
4.3.5.8 Rekursionen zwischen Markt und Organisation.....	293
4.3.5.8.1 Dualität und Kunden	294
4.3.5.8.2 Dualität und Branche	296
4.3.6 Ausprägungen der Konstruktion geteilter mentaler Modelle und Handlungsschemata	301
4.4 Zusammenfassung	301
5. Kategorien organisationaler Kompetenzen	309
5.1 Routinisierungskompetenzen.....	310
5.2 Kreative Kompetenzen	313
5.3 Kooperationskompetenzen	316
5.4 Externe Kommunikationskompetenzen.....	319
5.5 Marktkommunikationskompetenzen.....	321

5.6 Um- und Restrukturierungskompetenzen	323
5.7 Verlern- und Ausstiegskompetenzen	323
5.8 Zusammenfassung	324
Dritter Hauptteil: Messebene organisationaler Kompetenzen	325
6. Überlegungen zur Identifikation von organisationalen Kompetenzen	327
6.1 Anforderungen.....	328
6.2 Existierende Ansätze	329
6.3 Nicht hierarchisches integriertes Identifikationsverfahren	337
6.3.1 Helidem und organisationale Wirklichkeit	341
6.3.2 Identifikation von Kompetenzen mit dem Helidem.....	349
6.4 Zusammenfassung	352
7. Resümee.....	355
Literaturverzeichnis	369

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Generelle Zusammenhänge mit Konsequenzen auf die Struktur der Arbeit	6
Abbildung 2	Interdependentes S-C-P-Paradigma nach Porter	31
Abbildung 3	Anforderungen an strategische Ressourcen	39
Abbildung 4	Von der Ressource zur Kernkompetenz	67
Abbildung 5	Schematische Darstellung von Einflüssen auf mentale Modelle in Organisationen	116
Abbildung 6	Modellierung der organisationalen Kompetenzen in ihrem Zusammenhang	120
Abbildung 7	Strukturelle Informationspathologien	159
Abbildung 8	Schema der Wissensentwicklung bei Nonaka et al.	161
Abbildung 9	Phänomen, Ausdrucksformen und Ursachen von Groupthink	176
Abbildung 10	Generelles Schemata der Beziehungen zwischen den Faktoren	202
Abbildung 11	3-Stufen Modell zur Veranschaulichung des Entstehens von etwas Organisationalem	204
Abbildung 12	Schematische Darstellung von Einflussfaktoren und deren Wirkung innerhalb der emergenten Transformation	207
Abbildung 13	Überblick über die Ursachen der Dynamik	208
Abbildung 14	Fiktives Beispiel und die Wirkungen durch die Zunahme der Kommunikations- und Interaktionsdynamik	210
Abbildung 15	Dimensionen des Sozialen	232
Abbildung 16	Zum Verhältnis von Verstehen, Sprache und Welt	239
Abbildung 17	Logische Einteilung der Kompetenzen	310
Abbildung 18	Interne und externe Informationsbereiche über Kompetenzen	329
Abbildung 19	Schematische Darstellung eines fiktiven Messmodells	338
Abbildung 20	Über die Figur bei Llullus	344
Abbildung 21	Erster und zweiter Schritt bei der Bildung des Helidems	345
Abbildung 22	Bildung der Chora, Sicht von oben und von der Seite	346
Abbildung 23	Interpretationspedien und Kopplung der Problemräume zum Helidem	347
Abbildung 24	Ein zusammengesetzter Helidem	348
Abbildung 25	Beispielhafte Umsetzung von Kompetenzkategorien, Unterkategorien und Beziehungen in der Chora	351
Abbildung 26	Verschiedene Interpretationspedien	352

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Schematische Einteilung von Faktoren in Unternehmen	55
Tabelle 2	Systematik der Ansätze (mit ausgewählten Hauptvertretern)	152
Tabelle 3	Einordnung von Sprachakten	273
Tabelle 4	Verschiedene Beispiele und Anwendungskontexte von Sätzen	274
Tabelle 5	Unterscheidung zwischen organisationalen Kompetenzen in mehr oder weniger dynamischen Märkten	300
Tabelle 6	Überblick über deduktiv summarische Ansätze	332
Tabelle 7	Würdigende Zusammenstellung von deduktiv analytischen Ansätzen	333
Tabelle 8	Übersicht über praxeologisch orientierte Ansätze	334
Tabelle 9	Überblick über methodisch orientierte Ansätze	335