

Zweiter Hauptteil: Entwicklung einer Theorie organisationaler Kompetenzen

Der zweite Hauptteil entwickelt die eigene und neue Theorie zu organisationalen Kompetenzen. Hierzu wird zunächst auf die unterschiedlichen Dimensionen von organisationalen Kompetenzen eingegangen. Die unterschiedlichen Dimensionen liegen vor durch den Grad der Abstraktheit und durch den Grad der Dynamik, der eng mit der Art des organisationalen Charakters verbunden ist. Aufbauend auf der Einordnung in Dimensionen werden die unterschiedlichen Formen von organisationalen Kompetenzen im Einzelnen untersucht. Auf hoher Abstraktionsebene liegen organisationale Metakompetenzen vor. Dabei handelt es sich um die integrierte Arbeitsteiligkeit von organisationalen mentalen Modellen und Handlungsschemata, die Diffusion derselben und um die gemeinsame Neukonstruktion von mentalen Modellen und Handlungsschemata. Bei der gemeinsamen Neukonstruktion von organisationalen mentalen Modellen und Handlungsschemata handelt es sich um eine theoretische Neuentwicklung, die erklärt, wie sich das organisationale Ideotrop entwickelt.

Die Metakompetenzen werden spezifiziert durch ihre Ausprägungen. Eine sehr konkrete Ebene weisen die Kategorien von organisationalen Kompetenzen auf, die auf unterschiedliche Metakompetenzen zurückbezogen werden können, und die sich empirisch feststellen lassen. Durch die Erklärung und Unterscheidung der organisationalen Kompetenzen ist es schließlich möglich, einen eigenen Identifikationsansatz vorzustellen. Hierzu wird ein nicht hierarchisches Verfahren entwickelt, das multipersonale und beobachterabhängige Interpretationen abbilden kann.