

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	9
Tabellenverzeichnis	11
1 Einleitung.....	13
1.1 Zielsetzung und Fragestellung der Arbeit.....	16
1.2 Aufbau der Arbeit	20
2 Kontext der Untersuchung.....	23
2.1 Organisatorische Neuausrichtung der Arbeitsverwaltung.....	23
2.2 Empirische Forschung zu arbeitsmarktnahen sozialen Dienstleistungen.....	30
3 Strukturationstheoretisches Organisationsverständnis.....	39
3.1 Organisationen als soziale Konstruktionen	39
3.1.1 Mikropolitische Verständnis dieser Arbeit.....	47
3.1.2 Verständnis von Organisationskultur(en)	63
3.2 „Ein roter Faden“	69
4 Organisations- und Personalentwicklung.....	73
4.1 Verständnis von Organisations- und Personalentwicklung.....	73
4.1.1 Personalentwicklung als organisationales Lernen? – Konzeptionelle Überlegungen aus strukturationstheoretischer Sicht.....	78
4.1.2 Organisationales Lernen als soziale Praxis – Anregungen aus praxisorientierten Ansätzen organisationalen Lernens	83
4.2 Relationen von Personalentwicklung, organisationalem Lernen und Mikropolitik	88
4.3 „Ein roter Faden – Weiterführende Gedanken“	93

5	Methodologisch-methodischer Hintergrund	97
5.1	Forschungs- und Methodendesign – Konzeptionelle Überlegungen zur systematischen Datenerhebung	97
5.2	Mikropolitik – Methodologische Implikationen	104
6	Fallstudie – Träger der Grundsicherung.....	109
6.1	Ausgewählter Träger der Grundsicherung	109
6.2	Erfassung von Basisinformationen	112
6.3	Basisinformationen zu Handlungs- und Verfahrensweisen anhand vier ausgewählter Teams	116
6.3.1	Team A	116
6.3.2	Team B.....	120
6.3.3	Team C.....	123
6.3.4	Team D	127
6.4	Zusammenfassung und Zwischenresümee	130
7	Quantitative Befragung.....	135
7.1	Grundlegende Gedanken zur Konzeption des Fragebogens.....	135
7.1.1	Konstruktion und Beschreibung des Befragungsinstruments .	138
7.1.2	Themenbereiche des Fragebogens	142
7.2	Durchführung der Befragung und Datenaufbereitung.....	148
7.3	Skizze des Auswertungsverfahrens	152
8	Präsentation der Ergebnisse – Deskription der Stichprobe.....	157
8.1	Rücklaufwerte der quantitativen Befragung	157
8.2	Charakterisierung der Stichprobe.....	159
9	Ergebnispräsentation zu den drei Dimensionen.....	167
9.1	Interne Konsistenzen der Skalen	167
9.2	(Er)leben der täglichen Arbeit und Arbeitssituation	169
9.2.1	Unterschiedliches (Er)Leben unter einem Dach? – Fallgruppenspezifische Auswertung	172
9.2.2	(Er)leben der täglichen Arbeit und Arbeitssituation – Einflussgrößen	183
9.3	„Gelebte“ Praxis – Zur Funktionalität des Geschäftssystems und der Prozessabläufe.....	188
9.3.1	Unterschiedliche Sichtweisen unter einem Dach? – Fallgruppenspezifische Auswertung	191
9.3.2	„Gelebte“ Praxis –Einflussgrößen	199

9.4	„Gelebte“ Kommunikation im Team – Unterschiedliche Kommunikationsstrukturen unter einem Dach?.....	202
9.4.1	Kommunikation am Fall	207
9.5	Exkurs: Die Relevanz der „Tandems“	211
9.6	Dimensionenübergreifende Analyse – Querliegende Ergebnisse.....	215
9.6.1	Ergebnisse zu den Zusammenhängen zwischen den extrahierten Faktoren	215
9.6.2	Ergebnisse zu den Zusammenhängen zwischen den drei Dimensionen.....	220
9.7	Zwischenfazit der zentralen Ergebnisse – Zusammenfassung der Kernaussagen	222
10	Leitfadengestützte Experteninterviews mit Teamleitungen.....	227
10.1	Konzeption und Zielsetzung der qualitativen Erhebung	227
10.2	Erhebung der qualitativen Daten.....	229
10.3	Auswertung der qualitativen Daten.....	233
11	Muster gelebter organisationaler Praxis.....	237
11.1	Kontrollieren.....	237
11.2	Handlungspraktisch Ökonomisieren	241
11.2.1	Routinisieren	241
11.2.2	Eindimensionalisieren.....	244
11.3	Differenzieren	248
11.4	Reduzieren	251
11.5	Normieren	254
12	Schlussbetrachtung.....	259
12.1	Rückblick	259
12.2	Resümee – „gelebte Standardisierung“?	262
	Literaturverzeichnis	275



<http://www.springer.com/978-3-658-06260-6>

Die eindimensionale Organisation
Gelebte Praxis in der Arbeitsverwaltung als Perspektive
der Personalentwicklung

Roman, N.

2014, XII, 275 S. 10 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-06260-6