

Geleitwort

Die Interdependenz von individuellem und organisationalem Verhalten ist für all diejenigen, die sich für *Organizational Behavior* interessieren, ein Schlüsselthema. Nicole Sprafke greift dieses Thema in ihrer Dissertationsschrift auf, indem sie den Zusammenhang zwischen individuellen Kompetenzen von Mitarbeitern und dynamischen Fähigkeiten von Organisationen untersucht. Mehr noch geht es ihr nicht um reine Zusammenhänge, sondern um konkrete Beeinflussungs- und Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb eines dynamischen Gefüges. Aus diesem Grund rückt sie den vermittelnden Beitrag des Empowerment in das Zentrum ihrer Analyse. Der Leser erfährt dabei viel Neues über den aktuellen Stand der Forschung und die methodischen Zugänge im Rahmen einer Organisationsdiagnostik, an deren Ende wissenschaftlich abgesicherte Interventionsmöglichkeiten für die Praxis stehen. Mit anderen Worten, der Leser darf sich auf ein Meisterstück hinsichtlich der theoretischen Fundierung, empirischen Exploration und praktischen Nutzbarmachung wissenschaftlicher Ergebnisse freuen.

Nicole Sprafke bezieht die Forschungsstände zum *Dynamic Capability View* und seiner Mikrofundierung, zur Kompetenzerfassung und zum Empowerment systematisch aufeinander und vereint diese in einem Modell. Im Zentrum steht ein handlungstheoretischer Zugang zur betrieblichen Wandlungsfähigkeit unter Berücksichtigung des individuellen Wandlungspotenzials und dessen Aktivierung. Der Grundlogik der ressourcenorientierten Schule folgend, wonach die Wettbewerbsfähigkeit einer Organisation aus der Einzigartigkeit ihrer Ressourcenbündel resultiert, wird im empirischen Teil der Arbeit eine Diagnostik angewendet, mit der das Beziehungsgefüge zwischen individuellen Kompetenzen und organisationaler Wandlungsfähigkeit organisationsspezifisch auf der Grundlage von Mitarbeiterbefragungen exploriert wird. Dabei werden die Befunde aus fünf Organisationen vergleichend gegenüber gestellt. Es fließen 486 Datensätze, die aus der Befragung der Mitarbeiter hervorgegangen sind, in die Auswertung ein. Die Größenordnung erlaubt eine umfassende Validierung der verwendeten Konstrukte. Damit liegt im Ergebnis ein validiertes Messinstrument zur Erfassung individueller Kompetenzen, dynamischer Fähigkeiten von Organisationen und dazwischen vermittelnden Variablen vor.

Die besondere Herausforderung besteht darin, die Annahmen zu organisationsspezifischen Besonderheiten und zu allgemein beobachtbaren Phänomenen innerhalb eines Auswertungsdesigns gedanklich mitzuführen. Nicole Sprafke gelingt dieser Balanceakt hervorragend. Neben organisationalen Charakteristika zeigt sich im Ergebnis u.a. dass strukturelles Empowerment

einen Hebeleffekt bei Mitarbeitern mit hoher Kompetenzausprägung erzeugen kann, wohingegen interaktionales Empowerment bei Mitarbeitern mit geringer Kompetenzausprägung wichtiger ist. Die praktischen Implikationen der Arbeit werden damit offensichtlich.

Der Leser darf sich auf eine Dissertationsschrift freuen, die Zeugnis darüber ablegt, dass es immer noch lohnenswert und etwas ganz Besonderes ist, wenn eine wissenschaftliche Fragestellung in ihren Zusammenhängen und Verzweigungen fundiert und zugleich zielgerichtet auf ein Ergebnis hingeführt wird. Man darf hier von einem Werk sprechen und das Werk spricht für sich.

Prof. Dr. Uta Wilkens

Kompetente Mitarbeiter und wandlungsfähige
Organisationen

Zum Zusammenhang von Dynamic Capabilities,
individueller Kompetenz und Empowerment
Sprafke, N.

2016, XIX, 400 S. 57 Abb. in Farbe., Softcover
ISBN: 978-3-658-13034-3