

Organisationsgestaltung: Organisationskultur, Organisationaler Symbolismus und Organisationaler Diskurs

Merkmal	Organisationskultur	Organisationaler Symbolismus	Organisationaler Diskurs
Theoretischer Hintergrund	Funktionalistische Kulturtheorie, Kognitionstheorie, Sozialer Konstruktivismus, Symbolischer Interaktionismus	Symbolischer Interaktionismus, Konstruktivismus	Semiotik, Poststrukturalismus (v.a. Foucault), Theorie der Sprechakte, Konstruktivismus, Konversationsanalyse / Ethnomethodologie
Untersuchungsgegenstand	Grundannahmen, Weltbilder, ihre integrierende Wirkung und der Prozess ihrer Entstehung	Symbole, der Prozess ihrer Deutung und Entstehung	Sprache und Sprachgebrauch
Zentrale Begriffe	Grundannahmen, Werte Weltbilder, kognitive Landkarten, „shared meanings“, Subkulturen („diversity“)	Symbol, Symbolsysteme, symbolische Felder, geteilte und subjektive Bedeutung	Diskurs(e), Kommunikation, Text, Kontext, Metapher, Narrative, Macht, Ideologie, Prinzip der diskursiven Realität
Zentrale Thesen bzgl. sozialer Mechanismen	In Organisationen existiert eine bestimmte Anzahl historisch entstandener, gemeinsamer, kognitiver und/oder evaluativer Orientierungsmuster und Interpretations-schemata, die das Verhalten der Mitglieder beeinflussen und steuern. Sie sind begrenzt beeinfluss- und gestaltbar.	Gemeinsame Interpretationsschemata von organisationalen Symbolen bzw. Symbolsystemen führen zu gemeinsamer Sinnzuschreibung und somit auch partiell zu gemeinsamen Handlungen.	(Teilweise) Integration und Koordination werden durch Kommunikation auf Mikroebene erreicht, auch wenn sie nicht expliziter Inhalt sind. Im Rahmen dieser Kommunikation konstruieren / destruieren und bestätigen / bezweifeln die Mitglieder Annahmen, Rollen, Strukturen etc.

