

Susanne Zajitschek

# **Unternehmen zwischen Hochleistung und Burnout**

Organisationale Gesundheit als  
Metakompetenz für paradoxe Zeiten

2020

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>11</b>
1.1	Problemstellung und Relevanz des Themas.....	11
1.2	Aufbau der Arbeit.....	16
<b>I.</b>	<b>Theoretischer Bezugsrahmen:</b>	
	<b>Bausteine von Organisationaler Gesundheit</b> .....	<b>19</b>
<b>2</b>	<b>Die Organisation als soziales System</b> .....	<b>19</b>
2.1	Bilder der Organisation: Von der linearen Maschine zum nicht-linearen System .....	19
2.2	Merkmale einer Organisation als soziales System.....	25
2.2.1	System-Umwelt-Differenz – Identität – Kommunikation .....	25
2.2.2	Sinn und Zweck .....	27
2.2.3	Entscheidungen und Entscheidungsprämissen in Organisationen .....	29
2.2.4	Organisationsstruktur und Prozesse .....	31
2.2.5	Organisationskultur .....	35
2.2.6	Organisationsmitglieder .....	39
2.2.7	Fazit: Strukturelle Koppelung von psychischen Systemen und Organisation.....	41
<b>3</b>	<b>Organisationale Kompetenzen und Meta-Kompetenzen</b> .....	<b>45</b>
3.1	Individuelle Kompetenzen – Ressourcen – organisationale Kompetenzen .....	45
3.1.1	Individuelle Kompetenzen.....	45
3.1.2	Ressourcen – Ressourcenkonfiguration – organisationale Kompetenzen .....	49

3.1.3	Ein Blick zurück nach vorn: Gefangen im Kompetenzdilemma!?	58
3.2	Organisationale Meta-Kompetenzen	61
3.2.1	Dynamic Capabilities als Metakompetenzen	61
3.2.2	Meta-Kommunikation als organisationale Metakompetenz	63
<b>4</b>	<b>Paradoxie und Ambidextrie</b>	<b>69</b>
4.1	Unentscheidbarkeit als konstituierendes Merkmal von Organisationen	70
4.2	Bewältigungsmuster für den Umgang mit Paradoxien	74
4.2.1	Das Tetralemma als Heuristik für die Paradoxie von Stabilität und Dynamik	75
4.2.2	Die Haufe-Landkarte als organisatorische Verständnishilfe	83
4.3	Ambidextrie als Meta-Strategie zur Bewältigung von Paradoxien	86
<b>5</b>	<b>Gesundheit in Organisationen</b>	<b>91</b>
5.1	Psychische Systeme und Gesundheit	91
5.1.1	Das Konzept der Salutogenese und Gesundheit als Fließgleichgewicht	91
5.1.2	Selbstregulation und Volition	94
5.1.3	Individuelle und kollektive Selbstwirksamkeitserwartung	95
5.1.4	Kontrollerleben	96
5.2	Psychische Beanspruchung	97
5.2.1	Die Doppelrolle der Beanspruchung und die Beanspruchungsbilanz	98
5.2.2	Beanspruchungsfolgen funktionaler und dysfunktionaler Beanspruchung	99

5.2.3	Das Kontrollerleben als spezifische Form der psychischen Beanspruchung.....	100
5.3	Fazit: Paradoxie-Bewältigungsmuster–Job-Strain-Control-Modell.....	100
<b>6</b>	<b>Organisationale Gesundheit als Metakompetenz.....</b>	<b>103</b>
6.1	Konzepte zur Bestimmung einer „gesunden“ Organisation .....	103
6.1.1	Gesundheit als organisationale Handlungskompetenz .....	103
6.1.2	Gesundheit als Organizational Health-Konzept... ..	104
6.2	Organisationale Resilienz als verwandtes Konzept .....	106
6.3	Organisationale Gesundheit als Metakompetenz.....	109
<b>II.</b>	<b>Empirische Untersuchung: Operationalisierung der Metakompetenz Organisationale Gesundheit anhand einer Fallstudie .....</b>	<b>113</b>
<b>7</b>	<b>Operationalisierung: Forschungsfrage und Hypothesen.....</b>	<b>113</b>
<b>8</b>	<b>Datengewinnung .....</b>	<b>119</b>
8.1	Untersuchungsdesign .....	119
8.2	Verwendete Messverfahren und Fragebogenerstellung.. ..	120
8.2.1	Verwendete Messverfahren .....	120
8.2.2	Fragebogenerstellung.....	126
8.3	Vorstellung des Untersuchungsobjektes Abacus AG, St. Gallen .....	128
8.4	Prozess der Datengewinnung .....	129
<b>9</b>	<b>Datenanalyse.....</b>	<b>131</b>
9.1	Vorbereitende Schritte und explorative Datenanalyse ....	131
9.1.1	Bereinigung der Rohdatensätze .....	131
9.1.2	Reliabilitätsanalyse .....	131

9.1.3	Explorative Datenanalyse .....	135
9.2	Datenanalyse im Hinblick auf die Forschungsfragen .....	137
9.2.1	Überprüfen der Hypothesen .....	137
9.2.2	Job-Strain-Control-Modell (JSC-Modell) und psychische Systeme .....	144
9.2.3	Personenmerkmal Ambiguitätstoleranz .....	145
9.2.4	Merkmal „Kontextuelle Ambidextrie“ und Gesamtsystem .....	146
9.2.5	Merkmal Gesundheitliche Beanspruchung .....	147
<b>10</b>	<b>Diskussion.....</b>	<b>149</b>
10.1	Inhaltliche Diskussion der Ergebnisse.....	149
10.2	Methodische Diskussion und Limitation .....	157
<b>11</b>	<b>Implikationen für die Praxis und Ausblick.....</b>	<b>163</b>
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>167</b>
	<b>Anhang: Fragebogen.....</b>	<b>185</b>