

(Read free ebook) Gerechter, nicht gerecht: Organisationale Gerechtigkeit als Zumutung an Führung und Management

Gerechter, nicht gerecht: Organisationale Gerechtigkeit als Zumutung an Führung und Management

Von Norbert Schermann

ePub | *DOC | audiobook | ebooks | Download PDF



 Download

 Read Online

Produktinformation -Verkaufsrank: #1222400 in BcherVerffentlicht am: 2012-09-01Abmessungen: 8.50 x .79b x 5.94l, Einband: Taschenbuch319 Seiten | File size: 35.Mb

Von Norbert Schermann : Gerechter, nicht gerecht: Organisationale Gerechtigkeit als Zumutung an Führung und Management before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Gerechter, nicht gerecht: Organisationale Gerechtigkeit als Zumutung an Führung und Management:

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen1 von 1 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Gerechtigkeit ist nicht möglich, aber sie wirktVon Ramita BlumeNorbert Schermann unterzieht das Thema

Gerechtigkeit einer grundlegenden Reflexion (und Metareflexion), er argumentiert als interdisziplinär forschender Wissenschaftler, aber auch aus der Perspektive der Organisationsberatung und verbindet auf gekonnte Weise Theorie und Praxis der Organisationsethik. Vor allem die konstruktivistische (Heinz von Foerster, Ernst von Glasersfeld) und systemtheoretische Perspektive (Niklas Luhmann) sowie die sprachphilosophische Sicht (Ludwig Wittgenstein) machen deutlich, dass sich Gerechtigkeit jeder expliziten Repräsentation und Bestimmung entzieht, dass sie nicht erreicht, nicht gesagt werden kann. Die Herausforderung, die sich damit stellt, ist nichts Geringeres als - wie Heinz von Foerster sagen würde - das Lösen eines unlösbaren Problems: etwas soll gezeigt werden, das nicht gesagt werden kann. Damit ist auch der feste Boden der klassischen aristotelischen Logik verlassen und der Autor begibt sich auf paradoxes Terrain, in dem er (mittels George Spencer-Browns Calculus of Indication oder Matthias Varga von Kibits Tetralemma) virtuos zu manövrieren versteht. Auf exzellente Weise gelingt es ihm, ein originäres "Implementierungsdesign" organisationaler Gerechtigkeit (die selbst unmöglich ist) - als Kernstück seines Ansatzes in Form eines dynamischen Strukturmodells (in Anlehnung an Chaim Perelman) - zu entwickeln und praxisnah einzuführen. Dabei stellt er um auf eine Ebene zweiter Ordnung, auf der es nicht mehr um Organisation, sondern um Selbstorganisation, nicht mehr um Steuerung, sondern um Selbststeuerung, nicht mehr um Führung, sondern um Selbstführung - um ein Management zweiter Ordnung - geht. Insgesamt berzeugt das anspruchsvolle, gleichzeitig sympathische Buch nicht nur durch theoretische und methodische Akkuratheit und die praktische Umsetzbarkeit des vorgestellten Ansatzes, sondern bereitet darüber hinaus wahres Lesevergnügen. Sowohl an (systemischer) Theorie Interessierte als auch Praktiker aus den Bereichen Management und Führung, Organisationsentwicklung und -beratung, Supervision, Coaching, aber auch Lehrende und Studierende dieser Fachbereiche, finden darin einen brillanten Ansatz angewandter Organisationsethik und werden darüber hinaus zu systemischem Querdenken" angeregt.

Kurzbeschreibung Dieses Buch stellt sich die Aufgabe, organisationale Gerechtigkeit mit systemtheoretischen Mitteln unter fragmentarischer Zuhilfenahme der analytischen Sprachphilosophie für die Gestaltung von entsprechenden Prozessen in Organisationen für Management und Führung nutzbar zu machen. Eine spezielle Problematik besteht in der Frage, wie die auf hoher Abstraktionsebene formulierende Systemtheorie und der Gerechtigkeitsbegriff als normative Kategorie aufeinander bezogen werden können. Durch die Fokussierung auf die relationale Rekonstruktion des Gerechtigkeitsbegriffes nach Perelman (1967) wird eine dynamische Struktur konzipiert, die auf konkrete organisationale Kontexte angewendet werden kann. So wird bestimmbar, unter welchen Bedingungen gerechtigkeitsrelevante Themen und Fragestellungen zu setzen sind, damit sie im Organisationskontext verhandelbar gemacht werden können. Als zentrale Elemente des rekonstruierten Gerechtigkeitsbegriffes werden die Werte, Regeln und organisationalen Prozesse im Hinblick auf die jeweiligen gerechtigkeitsrelevanten Fragestellungen bestimmt. Vorhandene Befunde aus den Debatten der normativen und empirischen Gerechtigkeitsforschung werden im Hinblick auf ihre Brauchbarkeit reflektiert und mit Ergebnissen organisationstheoretischer und -beraterischer Forschung und Erfahrung verbunden. Daraus werden wesentlich erscheinende Anforderungen an Management und Führung, sowie Kriterien zur Gestaltung gerechtigkeitsrelevanter Prozesse im Organisationskontext und Kompetenzen gewonnen, die sich als nützlich erweisen können. Norbert Schermann bietet mit diesem Buch eine eindrucksvolle interdisziplinäre Pionierleistung der Grundlagenforschung in der Organisationsethik.

Univ.-Prof. Dr. Andreas Hellerber den Autor und weitere Mitwirkende
 Norbert Schermann studierte Bildungswissenschaften und Psychologie in Wien, Organisationswissenschaften und Qualitätsmanagement in Kaiserslautern und Krams und promovierte in Palliative Care und Organisationsethik an der Universität Klagenfurt. Zusatzausbildungen u. a. in Erwachsenenbildung, psychoanalytischer und systemischer Supervision/ Coaching, systemischer Organisationsentwicklungsberatung, Organisationsstrukturaufstellungen, hypnotherapeutischer Kommunikation, lösungsfokussierter Beratung und Psychotraumatologie. Als Geschäftsführer der ATELIER Unternehmensberatung in Wien berät er Organisationen des Nonprofit-Bereichs ebenso wie privatwirtschaftliche Unternehmen und Einheiten in der öffentlichen Verwaltung. Als Ausbildungsleiter ist er an der Akademie für Sozialmanagement in Wien sowie als Lehrbeauftragter im universitären und außeruniversitären Bereich tätig.