

Geleitwort

In ihrer Arbeit setzt sich Sandra Green das Ziel, die Ambivalenz von Dezentralisierungsprozessen der Organisationsstruktur von Unternehmen und Individualisierungsprozessen der Mitarbeiter von Unternehmensorganisationen im Zusammenhang mit der zunehmenden Bedeutung von Wissensmanagement des Unternehmens und Wissensarbeit des Mitarbeiters, fokussiert auf die Personalorganisation, herauszuarbeiten.

Der erste Teil der Arbeit bietet eine sehr detaillierte und eingehende und auf das Untersuchungsziel hinführende Darstellung der Individualisierungsprozesse in Unternehmen. Dabei zieht die Verfasserin ein äußerst breites Spektrum der Forschungsliteratur heran, und zwar aus der Modernisierungstheorie und -forschung, aus der Organisationstheorie und -forschung und aus der industriesoziologischen Forschung. Der Forschungsstand wird kritisch reflektiert und anhand einer systematischen Untergliederung abgewogen verarbeitet, um zu einer ausgewogenen Darstellung der Ambivalenz von Organisationsdezentralisierung und Arbeitsindividualisierung zu gelangen. Den Abschluss dieses Teils bildet die Herausarbeitung von vier Herausforderungen für Unternehmen, die sich aus der dargelegten Individualisierung von Arbeit und der korrespondierenden Dezentralisierung der Organisation für Unternehmen ergeben: Steuerung, Kontinuität, Transparenz und Grenzerhaltung. In diesem Abschnitt wird sehr überzeugend dargelegt, welche Chancen und Risiken sich für Unternehmen ergeben und welche Strategien zur Bewältigung der genannten Herausforderungen mehr oder weniger aussichtsreich sind.

Die Fallstudie profitiert davon, dass die Verfasserin als Doktorandin bei der Personalorganisation der Siemens AG einen unmittelbaren Einblick in die Vorgänge hatte. Diesen Vorteil hat sie unter Wahrung der notwendigen Distanz zu ihrem Untersuchungsgegenstand in eine theoriegeleitete und empirisch gesättigte Analyse der Bewältigung der vier herausgearbeiteten Herausforderungen durch das Unternehmen umgemünzt. Es wird im Detail gezeigt, welche Maßnahmen ergriffen werden, um Steuerung, Kontinuität, Transparenz und Grenzerhaltung zu ermöglichen. Steht dabei die Ambivalenz von Dezentralisierung und Individualisierung für das Unternehmen im Vordergrund, wird der Blick in der Schlussbetrachtung auf deren Ambivalenz für das Individuum gelenkt. Dabei nimmt die Verfasserin Bezug auf die aktuelle Diskussion über die Flexibilisierung und Subjektivierung der Arbeit. Sie beweist dabei erneut ihre eingehende Kenntnis der Forschungsliteratur und ihre Selbständigkeit im Urteil. Im Unterschied zur eher sozialkritischen Tonlage dieser Literatur hält sie konsequent völlig überzeugend ihre These durch, dass es sich bei der Flexibilisierung und Subjektivierung der Arbeit um einen ambivalenten Prozess handelt, der neue Freiheiten, aber auch neue Zwänge mit sich bringt.

Die vorliegende Dissertation leistet einen bedeutsamen Beitrag zum Erkenntnisfortschritt in ihrem Forschungsfeld. Sie besticht durch die detaillierte und tief gehende Analyse eines zentralen Wandels der Gesellschaft der Gegenwart anhand des Wandels von Unternehmensorga-

nisationen. Die Untersuchung folgt einer klaren Fragestellung, die konsequent durchgehalten und im Detail durchgearbeitet wird. Sie überzeugt durch die gelungene Verknüpfung der theoretischen Untersuchung des Themas anhand der Forschungsliteratur mit einer empirischen Fallstudie. Die theoretische Bearbeitung des Themas wird konsequent in eine sehr aufschlussreiche Fallstudie umgesetzt, um in der Zusammenfassung zu einer überzeugenden Bestätigung der forschungsleitenden Ambivalenzthese zu gelangen.

Prof. Dr. Richard Münch