

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	9
Einleitung.....	13

1. Teil

Theoretische Grundkonzepte zu Fragen der Wahrnehmung und dem Erleben von Entgrenzung

1.1 Vorannahmen und theoretische Wurzeln.....	31
1.1.1. Bewusstsein und Sinn aus phänomenologischer Perspektive.....	35
1.1.2 Der Einfluss der Sozialisation auf das Bewusstsein	40
1.1.3 Von der Interaktion und symbolisch vermittelten Interaktionsformen	45
1.1.4 Das Bewusstsein im Rahmen persönlicher Konstrukte.....	51
1.1.5 Entgrenzung als kelleysches Konstrukt?	53
1.2 Exkurs: Bindung und Commitment – ein Gegenentwurf zu Entgrenzung?	60
1.2.1 Der Bindungsbegriff von Bowlby und Ainsworth	61
1.2.2 Commitment als organisationspsychologisches Konzept.....	70
1.2.3 Entgrenzung und Commitment.....	74
1.3 Entgrenzung als soziales Phänomen.....	78
1.3.1 Das gruppendynamische Feld des Entgrenzungserlebens	85

1.3.2 Zugehörigkeit innerhalb der „Theorie der sozialen Identität“ von Tajfel.....	89
1.3.3 Nicht-Zugehörigkeit – Entgrenztheit als „Randpersönlichkeit“ ...	94
1.3.4 Gruppenprozesse und das Erleben von Entgrenzung	96
1.4 Entgrenzung im Spannungsfeld von Individuum, Gesellschaft und Interaktion	98
1.4.1 Strukturationstheoretische Erklärungsmodi für Entgrenzungserscheinungen	99
1.4.2 Interaktion als Bindeglied zwischen Individuum und Gesellschaft	102
1.4.3 Sinngebung und Verdrängung in Organisationen	109
1.4.4 Reproduktion institutionalisierter Praktiken durch „unbeabsichtigte Handlungsfolgen“	113
1.4.5 Ein sozialpsychologischer Entgrenzungsbegriff zwischen individuellen und gesellschaftlichen Bezügen	115
 2. Teil	
 Das Erleben entgrenzter Arbeit	
2.1 Nur tätig oder auch handelnd? Entgrenzung im Arbeitserleben ...	119
2.1.1 Begriffsbestimmung von Tätigkeit und Handlung	120
2.1.2 Handlungsregulation und entgrenzte Arbeit	121
2.1.3 Was motiviert uns in der Arbeit?	122

2.1.4	Wo liegt der Locus of Control entgrenzter Arbeit?.....	128
2.1.5	Arbeit als erlebte Wirklichkeit	137
2.2	Anforderungen und Belastungen, die strukturelle Veränderung der Arbeit und die Wahrnehmung von Entgrenzung	144
2.2.1	Anforderungen, Kompetenzen und Belastungen des Arbeitskraftunternehmers	146
2.2.2	Dimensionen der Belastungen entgrenzter Arbeit aus sozialpsychologischer Sicht	148
2.2.3	Widerstandsressourcen gegenüber entgrenzter Arbeit	151
2.2.4	Die andere Seite der Medaille: Flow und Belastung	153
2.2.5	Die industrisoziologische Perspektive auf die Balance von Arbeit und Leben	155
2.2.6	Wer sind die Gewinner und Verlierer der „neuen Arbeit“?.....	159
2.2.7	Anforderungen, Belastungen und der psychologische Entgrenzungsbegriff	162
2.3	Entgrenzte berufliche Identität und Biografie	165
2.3.1	Identität und Entgrenzung - Identität als reflexives Projekt?.....	166
2.3.2	Das Spannungsfeld zwischen kollektiver und individueller Identität.....	177
2.4	Persönlichkeit, Entgrenzung und die sich verändernde Arbeitsorganisation.....	182
2.4.1	Psychodynamische Aspekte des Erlebens entgrenzter Arbeit	183

2.4.2 Sinn- und Identitätssuche in der Organisation	188
2.4.3 Das Erleben organisationaler Veränderungen.....	190
2.4.4 Die Organisation als System – wie sie wahrnimmt und sich entwickelt.....	195
2.4.5 Sozio-emotionale Erfahrungsmodi und das System Organisation.....	211
2.4.6 Einfluss der „Leitung“ auf die Sinnkonstruktion des Systems Organisation.....	215
2.4.7 Entgrenzung und Entgrenzungserleben: eine Zusammenfassung	219

3. Teil

Ein Fazit zur entgrenzten Arbeit in sich wandelnden Kulturinstitutionen 225

3.1 Rückschlüsse auf organisationale Veränderungsvorhaben.....	231
3.2 Die Haltung der Beschäftigten der Kultureinrichtungen gegenüber einem Wandel der Institutionen.....	232
3.3 Rückschlüsse für die Einführung von Kontraktmanagement in Kultureinrichtungen	234
Tabellenverzeichnis.....	237
Abbildungsverzeichnis	238
Literaturverzeichnis.....	239