

European countries seek to find their place in, and participate from, this world economy now. On a whole, one has to admit that in the early 1990s transformation was misconceived as a simplistic model transfer, and policy makers and economists believed in an invisible hand that would lead to growth and welfare. But this view is insufficient. Many authors stress the importance of strong national governments guiding transformation, providing a certain degree of protection to national firms and a healthy climate for the further development of markets.

The reviewed book aims at political economists and political scientists with an interest in globalization in general and Eastern Europe in particular. While a few articles refer to economic models and require mathematical knowledge, the majority of them is more descriptive and derives from political economy, institutional economics and political science rather than economic theory. Therefore, the book is interesting also for scholars of the social sciences. The structure of the book and the content of the different articles most of which have a value of their own, shows that the editor's goal of providing of a coherent book (v) has only partly been achieved, and her summary more reflects her own view than what has been discussed in the articles. The coherence gets lost because some of the chapters are not concerned with Eastern Europe at all, although they could have easily been linked to the region as well, or because they discuss very special issues where there is no direct link to the question of globalization. Another weakness is that no social scientists working on transformation and globalization has been integrated. However, the book title suggests a broader spectrum of authors. To conclude, too much remains the impression that the book is a reader made of papers held on two different conferences: the Annual Meeting of the European Association of Cooperative Economic Studies in Grenoble, 1996; and the International Studies Association Conference on Globalism and Regionalism in Tokyo, 1996. This also shows why the data presented are already more than 5 years old.

Heiko Schrader, University of Magdeburg



Georg Schreyögg (Hrsg.), Wissen in Unternehmen – Konzepte, Maßnahmen, Methoden, Berlin, Erich Schmidt Verlag, 2001, ISBN 3 503 05952 0
--

Das Themenfeld Wissen in Unternehmen erfreut sich insbesondere unter dem Sammelbegriff „Wissensmanagement“ seit einigen Jahren steigender Popularität und Publikationstätigkeit. Der vorliegende Band, hervorgegangen aus einer Tagung der Wissenschaftlichen Kommission „Wissenschaftstheorie“

im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. im Jahre 1999, möchte zur bisherigen Diskussion nicht ein weiteres Managementhandbuch beisteuern, sondern versucht, eine stärkere theoretische Fundierung des Gebietes „Wissen in Unternehmen“ zu leisten.

Mit Überraschung wird in der Einleitung durch Georg Schreyögg festgestellt, daß die bisherige Diskussion um Wissen in einen betriebswirtschaftlichen Kontext offenbar „das Rad neu erfinden möchte.“ Die vorhandene Managementliteratur ignoriert zu einem Großteil, daß die Frage nach Wissen, seiner Generierung, Geltung, Grenzen und auch Verwaltung seit jeher Gegenstand der Wissenschaft und der Philosophie sind. Dem zu begegnen wird vom Herausgeber das Anliegen formuliert, *„diese Beschränkung nicht mehr länger zu akzeptieren und die Barrieren zwischen den beiden Wissensdiskursen, Wissen der Wissenschaft und Wissen der Organisation, zu beseitigen.“* (S.4) Explizit wird gefordert, die „Weißen Flecken“ der bisherigen Diskussion, die Frage nach der Qualität des Wissens (Meinung, Glauben oder Wissen?), seiner Geltung (wahr oder falsch?) und Güte (nützlich?, ethisch vertretbar?) i.S. einer Metareflexion in Angriff zu nehmen.

Formal wird dieser Anspruch bereits an der Gliederung des Bandes vom Allgemeinen zum Konkreten deutlich: von wissenschaftstheoretischen bzw. philosophischen Grundsatzfragen (1.Teil) über die Praxisbezüge des Wissensmanagements (2.Teil) bis hin zu spezifischen Fragen im Kontext von Wissensmanagement-Wirtschaftsinformatik (3.Teil).

In den der Einleitung folgenden drei Beiträgen wird insb. die Generierung von Wissen aus produktionstheoretischer, systemtheoretischer, postmoderner Sicht [Walger/Schencking], aus verschiedenen konstruktivistischen Ansätzen (Piaget, Berger/Luckmann, Luhmann) [Eberl] und aus radikalkonstruktivistischer Perspektive [Aulinger, Pfriem, Fischer] dargestellt, und daran Sichtweisen bzw. Handlungsansätze des Wissensmanagements aufgezeigt. Walger/Schencking betonen, unter Rückgriff auf die klassische Philosophie, welche Wissen als „Denkereignis“ nicht getrennt vom Menschen betrachtet, das gerade im Wissensmanagement, in der Person (!) des Wissensmanagers, ein selbstreflexiver Umgang mit Wissen notwendig sei. Eberl verweist, unter Hervorhebung Luhmanns, auf den grundlegend sozialen, d.h. kommunikativen Charakter von Wissen. Beide Beiträge erteilen der geläufigen Vorstellung von Wissen als disponiblen Produktionsfaktor, welche das Problem des Wissens auf Fragen der Technik (Speicherung, Akkumulation und Transfer) reduziert, somit eine Absage.

Aulinger, Pfriem und Fischer kommen im 1.Beitrag des 2.Teils über den radikalkonstruktivistischen Ansatz zu einer ähnlichen Aussage. Sie betonen zudem zum einen die Bedeutung der Intuition und Emotion bei der Generierung von Wissen (unter bezug auf Golemans „Emotionale Intelligenz“ und Schumpeters „kreativen Unternehmer“) und zum anderen den bisher in der

betriebswirtschaftlichen Literatur unterbelichteten Punkt des „Kampfes um Anerkennung“ verschiedener Konstruktionsleistungen von Wissen. Dies, weiter gedacht, lenkt den Blick auf den Zusammenhang zwischen Wissen und Macht oder Fragen der Legitimation von Wissen und bietet z.B. Anknüpfungspunkte an Foucault.

Dick und Wehner betrachten das Thema aus Sicht der Arbeitspsychologie. Sie rücken die betroffenen Akteure, die Mitarbeiter mit „Vor-Ort-Wissen“ in den Mittelpunkt und fordern, gestützt auf eine empirische Untersuchung (Aussage eines Mitarbeiters: *„Das ist doch das Einzige, was ich habe an Kapital.“*) einen grundlegenden Perspektivenwechsel. Wissensmanagement darf nicht einfach als (ein weiteres) Steuerungsinstrument betrachtet werden, sondern setzt einen grundlegenden Einstellungswandel bei Mitarbeitern und Führung voraus. Dies erfordert v.a. eine dementsprechende Unternehmenskultur (als Stichworte: „Partizipation“ und „Vertrauen“) oder auch die Schaffung struktureller Handlungsmöglichkeiten (z.B. Projektinitiativen).

Eine ausführliche Gegenüberstellung der Phänomenologie J.C. Spenders und des Technikphilosophie Mario Bunes als mögliche programmatische Ansätze des Wissensmanagements leisten Reihlen/Sikura. Letztlich geht es um die „Brauchbarkeit“ dieser Ansätze für ein Wissensmanagement, denn in den Worten Bunes: *„... philosophy makes a difference to the balance sheet.“* Das notwendig eine Phänomenologie als eben nicht positivistische, auf Technik abzielende Philosophie i.H. auf ihre Nutzarmachung für manageriale Zwecke hinter einem Technologiekonzept zurückbleibt, welches sein Ziel in der Erkenntnisproduktion sieht *„... um natürliche oder soziale Dinge oder Prozesse zu transformieren oder zu schaffen“* (Bunge), scheint selbstredend. Insofern ist fraglich, ob die Kritik an der mangelnden Konzeptualisierbarkeit des Spender'schen Ansatzes gerechtfertigt ist.

Der 3. Teil des Buches widmet sich nun der Wirtschaftsinformatik in ihrem Verhältnis zur Wissenschaftstheorie und zum Wissensmanagement. (Re-)Konstruktion und Repräsentation von Wissen ist das Thema von Ulrich/Schauer. Rechnergestütztes Wissensmanagement ist dabei insb. auf eine formale Semantik angewiesen, welche Kontingenz und Komplexität zu verringern weiß, um Wissen verwalten, verbreiten, nutzen und um v.a. Konstruktionsleistungen von Wissen bewerten zu können.

Die Frage nach der formalen Semantik hängt eng mit der rechnergestützten Schaffung von „Ontologien“ zusammen, hier verstanden als mit Hilfe von expliziter formalsprachlicher Spezifikation konzeptualisierte Realitätsausschnitte. Den Bedarf nach solchen „Ontologien“ sehen Zelewski/Schütte/Siedentopf in der aus Gründen der Leistungsverbesserung angestrebten Überwindung der durch arbeitsteilige Prozesse zwangsläufigen Wissensdivergenzen.

Hierin steckt bereits auch der Bezug zum „organisationalen Gedächtnis“, als Leitidee für die Entwicklung von Wissensmanagementsystemen im Beitrag Franz Lehnert. Dabei wird bereits auf in der Praxis vorzufindende Ansätze (z.B. das Hoechst Wide Web) verwiesen, als auch der derzeitige theoretische Stand und Forschungsbedarf aufgezeigt.

Drüke geht spezifisch auf das Internet ein. Die Nutzung globaler Netzwerktechnologien durch das Unternehmen und seine Mitarbeiter bietet potentiell die Möglichkeit der Erweiterung von Problemlösungskompetenz (beispielhaft dazu die Firma NETSCAPE). Aber, und dies scheint man des öfteren zu unterschlagen, bewirkt Technologie an sich noch gar nichts. Die Öffnung nach Außen und Innen erfordert nach Drüke organisationales Lernen und knüpft damit wiederum an Fragen der Unternehmenskultur an.

Abschließend liefert Boris Petkoff, insb. auf der Basis des Strukturalismus, nochmals einen ausführlichen Überblick zu den theoretischen Fragen des Wissensmanagements (Formalisierung, Repräsentation, Lernen).

Es läßt sich resümieren, daß mit „Wissen in Unternehmen“ ein anspruchsvolles, weitgehend „schlagwortfreies“ Buch dem „Wissensmarkt“ übergeben wurde. Die Beiträge sind auf durchweg hohem Niveau, den insb. in Fragen der Wissenschaftstheorie und der Wirtschaftsinformatik weniger bewanderten Leser dürften die ausführlich gegebenen Literaturhinweise weiterhelfen. Für den Anspruch, die Barrieren zwischen Wissen der Wissenschaft und Wissen der Organisation zu überwinden, ist dieses Buch nur ein erster Schritt. Es liefert jedoch vielfältige Anknüpfungspunkte für weitere Fragestellungen zum Thema Wissen zwischen Wissenschaft und Praxis.

Zum Schluß sollen Walger und Schencking zitiert werden, deren Frage vielleicht auch einen Ansatz zur weiteren Forschung bietet: *„Wenn wir an dieser Stelle das Wissen-Schaffen noch einmal mit dem Kontext der Klassik zusammenbringen und den Einwand der Klassik in Geltung halten, daß sich Wissen nicht schaffen läßt, dann stellt sich die Frage neu, was dieser Einwand für ein Wissensmanagement bedeutet, das Wissen schafft.“*

Ronald Hartz, TU Chemnitz