

**Einfluss von „Communities of Practice“  
auf die Wissenskultur an einem Fallbeispiel**

Dominik Ebert



**Ebert, Dominik**

**Einfluss von „Communities of Practice“ auf die Wissenskultur an einem Fallbeispiel**

**1. Auflage, Kassel**

**Bibliographische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek**

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar

Kassel: Cactus Group Verlag, Johann Weissenberger, 2011  
ISBN 978-3-937289-09-0

© 201 Cactus Group Verlag,  
Johann Weissenberger  
[www.cactusgroup.de](http://www.cactusgroup.de)  
[bestellung@cactusgroup.de](mailto:bestellung@cactusgroup.de)

Printed in Germany

Alle Rechte, auch der Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten.

---

Die vorliegende Arbeit wurde vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Kassel als Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Dr. rer. pol.) angenommen.

Erstgutachterin: Univ.-Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl  
Zweitgutachter: Univ.-Prof. Dr. Peter Eberl

Weitere Mitglieder der Promotionskommission:  
Univ.- Prof. Dr. Jürgen Reese  
Univ.-Prof. Dr. Sandra Ohly

Tag der mündlichen Prüfung: 22. November 2011

## **Geleitwort**

Wissensmanagement ist heute ein unverzichtbares Werkzeug zur Führung moderner Unternehmen. Einen Erfolgsfaktor stellt dabei das Etablieren einer Wissenskultur dar, in der Wissen von den Mitarbeitern bereitwillig gesucht, ausgetauscht und angewandt wird. Erfahrungen aus zahlreichen Unternehmen zeigen, dass gerade hierin eine besondere Herausforderung besteht.

Durch praxisnahe Forschung am Beispiel der Robert Bosch GmbH nimmt sich Herr Ebert dieses wissenschaftlich hochrelevanten Themas an. Dabei wird das bisherige Paradigma, das einseitig kulturelle Determinanten des Wissensmanagements betrachtet, überwunden und durch die Annahme einer gegenseitigen Wechselbeziehung ersetzt. Das in vielen Organisationen verbreitete Werkzeug der Communities of Practice wird ausgewählt, um den kulturellen Einfluss eines Wissensmanagementinstruments zu untersuchen.

Herr Ebert entwickelt in seiner Untersuchung einen anspruchsvollen theoretischen Rahmen, den er empirisch anhand der Expertenorganisation der Robert Bosch GmbH überprüft. Mithilfe der Interviewmethode werden im Rahmen einer qualitativen Studie die besonders relevanten Aspekte des Untersuchungsfeldes ermittelt und als Hypothesen formuliert. Für deren Überprüfung werden mit dem Einsatz einer Sozialen Netzwerkanalyse und der Auswertung verschiedener Artefakte der Wissenskultur repräsentierender Datensätze besonders valide Methoden eingesetzt.

Die Ergebnisse seiner Arbeit überführt Herr Ebert mithilfe eines umfangreichen Gestaltungskonzepts in die betriebliche Praxis. Besondere Relevanz für Unternehmen erhält dieses dadurch, dass es sich für zahlreiche unterschiedliche Kontexte anpassen lässt und in großen Teilen bereits erprobt ist.

Die Arbeit von Herrn Ebert zeigt, wie sich Forschung auf höchstem Niveau praxisbezogen realisieren lässt. Sie legt den Grundstein für zahlreiche in den kommenden Jahren zu erwartende Publikation in diesem für Wissenschaft und Unternehmenspraxis hochrelevanten Themenfeld.

Kassel, im Dezember 2011

Univ.-Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl



## Danksagung

Die vorliegende Arbeit entstand von April 2008 bis August 2011 in Kooperation mit der Robert Bosch GmbH. Wie die meisten Doktorarbeiten wäre auch sie ohne die Unterstützung zahlreicher Personen nicht zu realisieren gewesen. Bei allen, die mich während dieses Projekts durch fachlichen Austausch oder soziale Unterstützung begleitet haben, möchte ich mich an dieser Stelle bedanken.

Frau Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl hat durch ihre Betreuung von universitärer Seite immer wieder wichtige Impulse gegeben, die zum erfolgreichen Abschluss der Promotion beigetragen haben. Bei Prof. Dr. Peter Eberl möchte ich mich für die bereitwillige Übernahme des Zweitgutachtens und dem Interesse an meiner Forschung bedanken. Auch die gute Zusammenarbeit mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern und den externen Doktoranden des Lehrstuhls für Innovations- und Technologie-Management der Universität Kassel soll nicht unerwähnt bleiben. Gerade für mich als externen Doktoranden war der Austausch in Kolloquien, über Telefonate, E-Mails oder persönliche Besuche in Kassel stets sehr wertvoll.

Bei den Mitarbeitern des Bosch Product Engineering Systems, insbesondere bei Dr. Norbert Mittwollen und Dr. Fridolin Piwonka, die mich in meiner Fachabteilung betreut haben, möchte ich mich bedanken. Die beiden Wissensmanagementexperten haben mir große Freiräume bei der Realisierung des Promotionsprojekts eingeräumt und standen mir zugleich immer durch Review von Ideen, Unterstützung beim Finden von Ansprechpartnern sowie unzählige kleine und große Hilfen zur Seite. Mein besonderer Dank gilt Dr. Herbert Prickarz, der mich fachlich betreut hat. Während der Höhen und Tiefs des Projekts verstand er es nicht nur durch inhaltliche und methodische Ratschläge die Arbeit in die richtige Spur zu lenken, sondern auch motivierend zu wirken und mit seiner ausgezeichneten Menschenkenntnis Tipps für alle Lebenssituationen zu geben.

Die empirische Fundierung dieser Arbeit wäre nicht ohne die Unterstützung zahlreicher Aktiver rund um die Bosch Experts Organization möglich gewesen. Ihnen möchte ich insbesondere dafür Danke sagen, dass sie mir durch ihre Auskunft in Interviews und in einer standardisierten Befragung bei der Gewinnung wertvoller Erkenntnisse behilflich waren. Erst dadurch war es möglich, eine Theorie an der Wirklichkeit zu spiegeln, sie mit Leben zu füllen und die Ergebnisse in die Praxis zu übertragen. Stellvertretend für diese Personengruppe möchte ich an dieser Stelle Markus Jochem, der vor allem organisatorisch viel ermöglicht hat, und Dr. Michael Hilden für die Weitergabe seiner umfangreichen Erfahrungen danken.

Über das Bosch-Doktorandennetzwerk habe ich nicht nur viele fachliche Ratschläge bekommen, sondern auch in meiner Freizeit einen guten Ausgleich zur Arbeit an der Dissertation gefunden und viele neue Freundschaften geknüpft. Vor allem im Arbeitskreis für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie im Arbeitskreis für empirische

Forschung waren die Übergänge zwischen fachlichem Austausch und persönlicher Freundschaft fließend. Besonders möchte ich den drei zukünftigen Doktoren Martin Ogaza, Igor Menzel und Volker Kief danken, mit denen ich im besonders intensiven fachlichen und privaten Austausch stand.

Schließlich möchte ich mich ganz besonders bei meiner Familie und meinen Freunden dafür bedanken, dass sie mir auch und insbesondere während schwieriger Phasen des Dissertationsprojekts immer eine Stütze waren. Ohne die Unterstützung der zahlreichen erwähnten und nicht erwähnten, aber nicht vergessenen, Menschen wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen. Meinen Eltern, die mich immer auf meinen Wegen unterstützt haben, möchte ich diese Arbeit widmen.

Hildesheim, im Dezember 2011

Dominik Ebert



## Inhaltsverzeichnis

<b>Geleitwort</b> .....	<b>V</b>
<b>Danksagung</b> .....	<b>VII</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>IX</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>XIII</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>XV</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>XVII</b>
<b>Anhangsverzeichnis</b> .....	<b>XVIII</b>
<b>1. Paradigmenwechsel bei der Betrachtung von Kultur im Wissensmanagement</b> .....	<b>1</b>
1.1 <i>Motivation des Themas</i> .....	2
1.2 <i>Behandlung der Themenstellung in der Literatur</i> .....	5
1.2.1 <i>Forschung zum Gegenstand der Communities of Practice</i> .....	5
1.2.2 <i>Forschung zur Wissenskultur von Organisationen</i> .....	6
1.2.3 <i>Forschungsdefizit im Kontext der Themenstellung</i> .....	9
1.3 <i>Zielsetzung und Aufbau der Arbeit</i> .....	10
1.3.1 <i>Zielsetzung der Arbeit</i> .....	11
1.3.2 <i>Vorgehensweise und Methodik</i> .....	12
<b>2. Konzeptioneller Bezugsrahmen – Communities of Practice und Wissenskultur im Wissensmanagement</b> .....	<b>15</b>
2.1 <i>Grundlagen des Wissensmanagements</i> .....	15
2.1.1 <i>Zum Begriff des Wissens</i> .....	15
2.1.2 <i>Arten des Wissens</i> .....	18
2.1.3 <i>Begriff und Ansätze des Wissensmanagements</i> .....	21
2.2 <i>Konzept der Community of Practice</i> .....	30
2.2.1 <i>Kerngedanken und historischer Abriss</i> .....	31
2.2.2 <i>Communities of Practice als Wissensmanagementwerkzeug</i> .....	33
2.2.3 <i>Communities of Practice als Organisationen</i> .....	38
2.3 <i>Wissenskultur als Teil der Organisationskultur</i> .....	40
2.3.1 <i>Modelle zur Organisationskultur</i> .....	40
2.3.2 <i>Wissenskultur in Organisationen</i> .....	51
2.4 <i>Wissenskulturbeeinflussung durch Communities of Practice</i> .....	60
2.4.1 <i>Wechselbeziehungen zwischen Kultur und Wissensmanagement</i> .....	61
2.4.2 <i>Communities of Practice als Einflussfaktor auf die Wissenskultur</i> .....	64

2.5	<i>Zusammenfassung und Folgerungen</i> .....	67
<b>3.</b>	<b>Theoretischer Bezugsrahmen – Vom subjektiven Reiz zur intersubjektiven Wirklichkeit</b> .....	<b>69</b>
3.1	<i>Radikaler Konstruktivismus als theoretischer Bezugsrahmen</i> .....	69
3.1.1	Theorie kognitiver Schemata .....	70
3.1.2	Konstruktion einer viablen Wirklichkeit .....	73
3.1.3	Lebewesen als selbstreferentielle Systeme .....	74
3.1.4	Kritische Würdigung des Radikalen Konstruktivismus und Abgrenzung zur sozial-konstruktivistischen Soziologie.....	76
3.2	<i>Symbolischer Interaktionismus als theoretischer Bezugsrahmen</i> .....	78
3.2.1	Verhaltensabstimmung in der Tradition des Pragmatismus.....	78
3.2.2	Verhandlung von Symbolen in der Interaktion .....	80
3.3	<i>Zusammenführung der Ideen von Symbolischem Interaktionismus und Radikalem Konstruktivismus</i> .....	82
<b>4.</b>	<b>Rahmenmodell zur Beeinflussung der Wissenskultur durch Communities of Practice</b> .....	<b>86</b>
4.1	<i>Entstehung eines bestimmten Umgangs mit Wissen und Beeinflussung von Wissenskultur</i> .....	86
4.1.1	Entstehung eines bestimmten Umgangs mit Wissen in einer Community of Practice .....	86
4.1.2	Einfluss von Communities of Practice auf die Wissenskultur einer Organisation.....	91
4.2	<i>Theoretisch-inhaltliche Modellfundierung</i> .....	94
4.2.1	Theorie zu Rollen innerhalb von Communities of Practice .....	94
4.2.2	Theorie zu Auswirkungen von Communities of Practice auf die Wissenskultur einer Organisation.....	99
4.2.3	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen aus der theoretischen Modellbetrachtung .....	103
4.3	<i>Zusammenfassung und Folgerungen</i> .....	104
<b>5.</b>	<b>Explorative Vorstudie – Empirisch qualitativer Zugang zur Arbeit von Communities of Practice</b> .....	<b>106</b>
5.1	<i>Ziele der Vorstudie</i> .....	106
5.2	<i>Beschreibung des Erfahrungsobjekts</i> .....	107
5.3	<i>Datenerhebung mittels problemzentrierter Interviews</i> .....	109
5.3.1	Methode des problemzentrierten Interviews .....	110
5.3.2	Vorgehensweise im Fallbeispiel .....	113

5.3.3	Bewertung der Güte des Vorgehens.....	117
5.4	<i>Datenaufbereitung mittels Transkription.....</i>	<i>119</i>
5.4.1	Methode der Transkription.....	119
5.4.2	Vorgehensweise im Fallbeispiel.....	120
5.4.3	Bewertung der Güte des Vorgehens.....	121
5.5	<i>Datenauswertung mittels qualitativer Inhaltsanalyse.....</i>	<i>122</i>
5.5.1	Methode der qualitativen Inhaltsanalyse.....	122
5.5.2	Vorgehensweise im Fallbeispiel.....	125
5.5.3	Bewertung der Güte des Vorgehens.....	130
5.6	<i>Ergebnisse der explorativen Vorstudie.....</i>	<i>135</i>
5.6.1	Empirische Ergebnisse zu Rollen in Communities of Practice.....	135
5.6.2	Empirische Ergebnisse zum Einfluss von Communities of Practice auf die Wissenskultur einer Organisation.....	138
5.6.3	Empirisch prüfbare Hypothesen.....	144
5.7	<i>Zusammenfassung und Folgerungen.....</i>	<i>152</i>
<b>6.</b>	<b>Netzwerkanalytische Prüfung von Hypothesen zum Umgang mit Wissen in Communities of Practice.....</b>	<b>153</b>
6.1	<i>Datenerhebung mittels Fragebogenmethode.....</i>	<i>153</i>
6.1.1	Kerngedanken der Fragebogenmethode.....	153
6.1.2	Vorgehensweise im Fallbeispiel.....	155
6.2	<i>Datenaufbereitung.....</i>	<i>161</i>
6.2.1	Methoden der Sozialen Netzwerkanalyse.....	162
6.2.2	Vorgehensweise im Fallbeispiel.....	165
6.3	<i>Statistische Datenauswertung.....</i>	<i>166</i>
6.3.1	Methoden der Hypothesenprüfung.....	166
6.3.2	Vorgehensweise im Fallbeispiel.....	170
6.4	<i>Bewertung der Güte des Vorgehens.....</i>	<i>173</i>
6.5	<i>Ergebnisse der Hypothesenprüfung.....</i>	<i>179</i>
6.6	<i>Zusammenfassung und Folgerungen.....</i>	<i>190</i>
<b>7.</b>	<b>Triangulation von Wissenskulturindikatoren zur Prüfung von Hypothesen zur Änderung der Wissenskultur.....</b>	<b>192</b>
7.1	<i>Beschreibung der Datenquellen.....</i>	<i>192</i>
7.2	<i>Datenaufbereitung und Hypothesenprüfung.....</i>	<i>193</i>
7.2.1	Indikatoren für den Umgang mit Wissen.....	193

7.2.2	Vorgehensweise bei der Hypothesenprüfung im Fallbeispiel .....	194
7.2.3	Bewertung der Güte des Vorgehens .....	196
7.3	<i>Ergebnisse der Hypothesenprüfung</i> .....	198
7.4	<i>Zusammenfassung und Folgerungen</i> .....	200
<b>8.</b>	<b>Gestaltungskonzept zur Wissenskulturentwicklung</b> .....	<b>201</b>
8.1	<i>Wahl eines Referenzmodells für das Gestaltungskonzept</i> .....	201
8.1.1	Anforderungen an ein Referenzmodell .....	202
8.1.2	Vorstellung möglicher Referenzmodelle .....	203
8.1.3	Vergleich und Auswahl eines Referenzmodells.....	204
8.2	<i>EFQM als Referenzmodell für exzellente Organisationen</i> .....	207
8.2.1	Grundkonzepte der Exzellenz .....	207
8.2.2	Befähiger exzellenter Organisationen .....	208
8.2.3	Ergebniskriterien exzellenterer Organisationen.....	209
8.2.4	RADAR® als Bewertungssystematik.....	209
8.3	<i>Communities of Practice als exzellente Wissensorganisationen</i> .....	210
8.3.1	Befähiger von exzellenten Communities of Practice.....	211
8.3.2	Ergebnisse exzellenter Communities of Practice.....	220
8.4	<i>Communities of Practice in exzellenten Wissensorganisationen</i> .....	226
8.4.1	Befähiger von Communities of Practice in exzellenten Organisationen .....	227
8.4.2	Ergebnisse von Communities of Practice in exzellenten Organisationen.....	237
8.5	<i>Grenzen des Gestaltungskonzepts</i> .....	244
8.6	<i>Zusammenfassung des Kapitels</i> .....	245
<b>9.</b>	<b>Abschließende Betrachtung des neuen Paradigmas zum Verhältnis von Kultur und Wissensmanagement</b> .....	<b>247</b>
9.1	<i>Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse</i> .....	247
9.2	<i>Implikationen für die betriebliche Praxis</i> .....	250
9.3	<i>Limitationen der Arbeit und Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf</i> .....	251
<b>Anhang</b> .....		<b>254</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....		<b>305</b>

**Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Aufbau der Arbeit	14
Abbildung 2: Abgrenzung zwischen individuellem und kollektiven Wissen	19
Abbildung 3: Verschiedene Wissensarten	20
Abbildung 4: Bausteine des Wissensmanagements	24
Abbildung 5: Spirale der Wissensschaffung	26
Abbildung 6: Managementeinfluss und -unterstützung von Communities of Practice	36
Abbildung 7: Das 7-S-Modell	44
Abbildung 8: Drei-Ebenen-Kulturmodell nach Schein	48
Abbildung 9: Dilemmasituation bei der kulturellen Analyse	50
Abbildung 10: Wissensmanagement im Wechselspiel mit Organisationskultur	52
Abbildung 11: Wissenskultur als Ideensystem	55
Abbildung 12: Zusammenhang zwischen Werten der Wissenskultur, Einstellungen und Verhalten	56
Abbildung 13: Wissenskultur als Teilbereich einer Organisationskultur	57
Abbildung 14: Mehrebenenmodell für Wissenskultur	60
Abbildung 15: Zusammenhang zwischen nationaler Kultur, Organisationskultur, Wissensmanagement und Wissensteilungsverhalten	61
Abbildung 16: Blumendarstellung der Einflussfaktoren auf Wissenskultur	65
Abbildung 17: Gestaltungsfelder zur Einflussnahme auf die Wissenskultur	66
Abbildung 18: Prinzip der undifferenzierten Codierung	70
Abbildung 19: Der Wahrnehmungszyklus	72
Abbildung 20: Konstruktion von Bedeutung in der Interaktion	80
Abbildung 21: Bedeutungszuordnung zu eingehenden Reizen durch Kommunikation	84
Abbildung 22: Symmetrische und asymmetrische intersubjektive Wirklichkeitskonstruktion	87
Abbildung 23: Kommunikation der Mitglieder einer Community of Practice	89
Abbildung 24: Veränderung des persönlichen Umgangs mit Wissen durch die Teilnahme an einer Community of Practice	93
Abbildung 25: Veränderung der Wissenskultur einer Organisation durch Teilnahme an einer Community of Practice	93
Abbildung 26: Stufen der Teilnahme an Communities of Practice	96
Abbildung 27: Rollen in sozialen Netzwerken	97
Abbildung 28: Ablaufmodell des problemzentrierten Interviews	113

---

Abbildung 29: Beispiel für indirektes Erfragen von Veränderungen im Umgang mit Wissen	115
Abbildung 30: Standardisiertes Vorgehen bei der Durchführung der Interviews	116
Abbildung 31: Beispiele für Transkriptionszeichen	120
Abbildung 32: Ablaufmodell einer zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse	124
Abbildung 33: Kommunikationsmodell Schulz von Thuns	126
Abbildung 34: Synthetisches Kategoriensystem	127
Abbildung 35: Beispiel für die vernetzte Darstellung von Kategorien in Atlas.ti	129
Abbildung 36: Orte, an denen Veränderungen im Umgang mit Wissen aufgetreten sind	139
Abbildung 37: Wirkung von Effekten im Umgang mit Wissen	139
Abbildung 38: Belegbarkeit der aufgetreten Effekte	140
Abbildung 39: Relative Darstellung der Intensität von Veränderungen der Wissenskultur	140
Abbildung 40: Wichtigkeit von Veränderungen im Umgang mit Wissen	141
Abbildung 41: Verteilung von Veränderungen im Umgang mit Wissen	144
Abbildung 42: Übersicht über die quantitativ prüfbaren Hypothesen	151
Abbildung 43: Ablauf der Befragung	161
Abbildung 44: Aufschlüsselung der Gründe für die Nichtteilnahme an der Befragung	178
Abbildung 45: Wissensbezogene Zusammenarbeit und Kerngruppenzugehörigkeit	179
Abbildung 46: Veränderungen im Umgang mit Wissen im Arbeitsalltag	185
Abbildung 47: Histogramm der Variable „CoP-Participation“	195
Abbildung 48: Boxplot für die Variable „CoP-Participation“	196
Abbildung 49: Forschungsrichtungen in der Betrachtung von Organisationskultur als abhängiger Variable	253

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
A. d. V.	Anmerkung des Verfassers
AG	Aktiengesellschaft
AG & Co. KG	Aktiengesellschaft & Compagnie Kommanditgesellschaft
AK	Arbeitskreis
AKs	Arbeitskreise
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
CA	California
ca.	circa
CMMI	Capability Maturity Model Integrated
Co.	Compagnie
CoP	Community of Practice
CoPPI	Community-of-Practice-Participation-Index
CoPs	Communities of Practice
d. h.	das heißt
dt.	deutsch
ebd.	ebenda
EBIT	earnings before interest and taxes
EBSCO	Elton B. Stephens Company [A. d. V.: <i>wissenschaftliche Datenbank</i> ]
EBT	earnings before taxes
EBTA	earnings before interest, taxes and amortization
EBTA	earnings before interest, taxes, depreciation and amortization
EBTA	earnings before taxes and amortization
EFQM	European Foundation for Quality Management
engl.	englisch/e/n
et al.	et alii/ et aliae
e. V.	eingetragener Verein
f.	folgende
FEBER	Forschungs-und-Entwicklungsberichte-Datenbank
ff.	fortfolgende
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GPO-WM®	Methode des Geschäfts- und Prozessorientieren Wissensmanagements ( <i>eingetragene Marke</i> )
H.	Hypothese
HGB	Handelsgesetzbuch
HR	Human Resources
Hrsg.	Herausgeber/in
IBM	International Business Machines Corporation
IFRS	International Financial Reporting Standards
IP	Interviewpartner
IPA	Interaktionsprozessanalyse

---

insb.	insbesondere
IT	information technology
jap.	japanisch
jap.-engl.	japanisch-englisch/e
KCI	Knowledge Culture Index
KG	Kommanditgesellschaft
KM	knowledge management
KPI	Key Performance Indicator
lat.	lateinisch
Ltd	Limited
Mass.	Massachusetts
MD	Maryland
NIH	not-invented-here
NJ	New Jersey
NOWS	Nutzen-orientierte Wirtschaftlichkeitsschätzung
NY	New York
p	Fehlerwahrscheinlichkeit ( <i>engl. probability of error</i> )
PARC	Palo Alto Research Center
PASW	Predictive Analysis SoftWare
PRAM	Program for Reliability Assessment with Multiple Coders
RADAR	Results, Approach, Deployment, Assessment, Refinement
SCIE	Science Citation Index Expanded
SNA	Soziale Netzwerkanalyse
SPSS	Superior Performing Software System
U	Guetzkows U ( <i>unitizing</i> )
u. a.	unter anderem
US	United States
US-GAPP	United States Generally Accepted Accounting Principles
u. U.	unter Umständen
vgl.	vergleiche
vs.	Versus
z. B.	zum Beispiel
$\alpha$	Alpha-Fehler
$\beta$	Beta-Fehler
$\kappa$	Cohens Kappa
$\rho$	Spearman's Rho
$\sigma$	Standardabweichung ( <i>sigma</i> )
$\tau$	Kendalls Tau
®	registered trade mark



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Ausgewählte Definitionen des Wissensbegriffs	18
Tabelle 2:	Ausgewählte Definitionen von Wissensmanagement	22
Tabelle 3:	Abgrenzung von Communities of Practice zu anderen Gruppen	39
Tabelle 4:	Organisationskulturkonzepte im Wissensmanagementkontext	53
Tabelle 5:	Mögliche Rollen in Communities of Practice	98
Tabelle 6:	Mögliche Einflüsse von Communities of Practice auf den Umgang mit Wissen der CoP-Mitglieder im Arbeitsalltag	101
Tabelle 7:	Mögliche Einflüsse von Communities of Practice auf die Wissenskultur der Organisation	102
Tabelle 8:	Morphologischer Kasten zur Interviewkategorisierung	110
Tabelle 9:	Eigenschaften der gewählten Untersuchungsstrategie	111
Tabelle 10:	Verschiedene Intercooderreliabilitätsmaße der Kategoriezuordnung	132
Tabelle 11:	Ergebnisse der Intercooderreliabilitätsprüfung für die Kategoriezuordnung	133
Tabelle 12:	Ausgewählte Lageparameter	170
Tabelle 13:	Cronbachs Alpha der latenten Variablen	175
Tabelle 14:	Vorschlag zur Beurteilung von SNA-Rücklaufquoten	176
Tabelle 15:	Rücklaufquoten in der durchgeführten Befragung	177
Tabelle 16:	Ergebnis der Hypothesenprüfung	199
Tabelle 17:	Vergleich verschiedener möglicher Referenzmodelle	206
Tabelle 18:	Systematik zur Bewertung von Organisationen	210
Tabelle 19:	Messung kundenbezogener Ergebnisse von Communities of Practice	222
Tabelle 20:	Messung mitarbeiterbezogener Ergebnisse von Communities of Practice	224
Tabelle 21:	Messung gesellschaftsbezogener Ergebnisse von Communities of Practice	225
Tabelle 22:	Messung der Schlüsselergebnisse von Communities of Practice	226
Tabelle 23:	Charakteristika von Community of Practice und Centre of Competence	234
Tabelle 24:	Messung kundenbezogener Ergebnisse durch Communities of Practice	239
Tabelle 25:	Messung mitarbeiterbezogener Ergebnisse durch Communities of Practice	240
Tabelle 26:	Messung gesellschaftsbezogener Ergebnisse durch Communities of Practice	242
Tabelle 27:	Messung durch Communities of Practice beeinflusster Schlüsselergebnisse	244

**Anhangsverzeichnis**

Anhang A:	Überblick über verschiedene Definitionen von Wissenskultur und verwandten Begriffen	254
Anhang B:	Überblick über verschiedene Definitionen des Wissensbegriffs	256
Anhang C:	Interviewleitfaden (CoP-Mitglieder, Sprecher, Meta-Experten)	258
Anhang D:	Interviewleitfaden (Kollegen und Vorgesetzte von CoP-Mitgliedern)	261
Anhang E:	Informationen zur Gewährleistung des Datenschutzes	262
Anhang F:	Einverständniserklärung zum Datenschutz	264
Anhang G:	Interviewberichte	265
Anhang H:	Transkriptionsregeln	269
Anhang I:	Anonymisierungsregeln	270
Anhang J:	Codieranweisungen	272
Anhang K:	Codierbuch	273
Anhang L:	Zustimmung zur Teilnahme an der Befragung	292
Anhang M:	Fragebogen	293
Anhang N:	Ausfüllhilfe	301
Anhang O:	Ergebnisse des Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstests	302
Anhang P:	Statistiken zur deskriptiven Hypothesenprüfung	302
Anhang Q:	Vorschlag eines Veranstaltungsplans für ein Sprecherseminar	304