

System II basiert auf der Nichtgleichgewichtsannahme. Im Vergleich zu System I kennzeichnen sich System II Organisationen durch ein höheres Mass an Komplexität. Zudem wirken mehrere Einflussvariablen gegenseitig oder auch homogen auf das System ein. Im Vergleich zu System I, lassen sich drei Gleichgewichtszustände erkennen: die Stabilität, die unkontrollierte Instabilität sowie eine Kombination aus beiden Fällen. System II hat durchaus Vorteile und bietet eine höhere Flexibilität, nur kleine Änderungen eines Einflussparameters kann das ganze System aus der Balance werfen und die Entwicklung in eine andere Richtung forcieren. Das System II ist neben dem natürlich-biologischen Bereich, insbesondere im sozialen Bereich anzutreffen, welcher sich durch zwischenmenschliche Interaktionen auszeichnet (Wolf, 2013, S. 424–425).

In der sozialwissenschaftlichen Selbstorganisationstheorie, welche in den 1960er Jahren ihren Ursprung hat und als Vorläufer des betriebswirtschaftlichen Gedankenguts gilt, werden dezentrale Entscheidungsprozesse als erfolgreicher angesehen. Entscheidungen einzelner Führungskräfte und Entscheidungsträger können nie das gesamte Spektrum der Entscheidungsmöglichkeiten erfassen (Wolf, 2013, S. 434). Seit den 1970er Jahren werden die Erkenntnisse vermehrt auch zur Beantwortung von ökonomischer Fragestellungen herangezogen. Die betriebswirtschaftliche Selbstorganisationstheorie sieht im Mittelpunkt einen prozessorientierten Organisationsbegriff. Wie bereits im Human-Relation-Ansatz angemerkt, wurde in der traditionellen Sichtweise eine Organisationsform rational angelegt, autoritär geplant und umgesetzt. Die betriebswirtschaftliche Selbstorganisationstheorie widerspricht diesem Ansatz und untermauert, dass es neben der autoritären, fremdbestimmten Ausgestaltung noch weitere Kräfte gibt. Die Selbstorganisation kann dabei in die *autonome* sowie *autogene Selbstorganisation* eingeteilt werden (Bea & Göbel, 2010, S. 185–187).

Autonome Selbstorganisation: Sämtliche Organisationsmitglieder können direkt mitwirken bei der Organisationsentwicklung und dessen ausgeübter Form. Die autonome Selbstorganisation kann auch bei komplexen Organisationen in Angriff genommen werden, indem direkte Anweisungen durch Regeln ergänzt werden, welche die Aufgaben nur umreißen. Somit muss bei den einzelnen Ausführungen auf das Wissen und Können der Mitarbeitenden zurückgegriffen werden. Durch die Erweiterung des Handlungsspielraums der Mitarbeitenden, versucht die Selbstorganisationstheorie eine höhere Flexibilität, eine Verbesserung der Schnelligkeit sowie eine bessere Ausnutzung der Humanressource zu erreichen (Bea & Göbel, 2010, S. 187–188).

Autogene Selbstorganisation: Im Gegensatz zu der autonomen Selbstorganisation verzichtet die autogene Selbstorganisation gänzlich auf Regeln und direkte Anweisungen. Das menschliche Handeln lässt Regeln und Verhaltensmuster von selbst wachsen. Die Ergebnisse dieser Verhaltensmuster sind jedoch nur schwer vorhersehbar und können positiv sowie negativ ausfallen.