

# Kapitelübersicht

- 1 **Wissenschaftstheorie der Organisationstheorie**  
*Andreas Georg Scherer und Emilio Marti*
- 2 **Max Webers Analyse der Bürokratie**  
*Alfred Kieser*
- 3 **Managementlehren – von Regeln guter Praxis über den Taylorismus zur Human Relations-Bewegung**  
*Alfred Kieser*
- 4 **Die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie**  
*Ulrike Berger, Isolde Bernhard-Mehlich und Simon Oertel*
- 5 **Der Situative Ansatz**  
*Alfred Kieser*
- 6 **Institutionenökonomische Theorien der Organisation**  
*Mark Ebers und Wilfried Gotsch*
- 7 **Evolutionstheoretische Ansätze in der Organisationslehre – Die Population Ecology-Theorie**  
*Michael Woywode und Nikolaus Beck*
- 8 **Neoinstitutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie**  
*Peter Walgenbach*
- 9 **Interpretative Theorien: Sprache, Kommunikation und Organisation**  
*Elke Weik*
- 10 **Netzwerktheorie**  
*Mark Ebers und Indre Maurer*
- 11 **Organisationen in Luhmanns Systemtheorie**  
*Wil Martens und Günther Ortman*

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 7. Auflage .....	5
Kapitelübersicht .....	6
<b>1 Wissenschaftstheorie der Organisationstheorie .....</b>	<b>15</b>
1.1 Wozu Organisationstheorie? .....	15
1.2 Wozu Wissenschaftstheorie? .....	17
1.3 Das Subjekt-Objekt-Modell als vorherrschendes Wissenschaftsverständnis .....	19
1.4 Methodische und normative Kritik am Subjekt- Objekt-Modell. ....	21
1.4.1 Interpretative Ansätze .....	21
1.4.2 Kritische Ansätze .....	23
1.4.3 Postmoderne Ansätze .....	25
1.5 Wissenschaft im Spannungsfeld zwischen Individuen und Institutionen .....	26
1.5.1 Funktionalistische Ansätze .....	27
1.5.2 Rational Choice Ansätze .....	29
1.6 Von der Systematisierung zur kritischen Beurteilung .....	32
1.6.1 Perspektiven zur Inkommensurabilitätsdiskussion .....	34
1.6.2 Das Begründungsprogramm des Konstruktivismus .....	35
1.6.3 Implikationen für die Forschungspraxis .....	40
<b>2 Max Webers Analyse der Bürokratie .....</b>	<b>43</b>
2.1 Entstehungsgeschichte .....	44
2.2 Rationalisierung als Leitidee .....	46
2.3 Rationalisierung auf der Ebene der Weltbilder: Die Entzauberung der Welt .....	47
2.4 Rationalisierung auf der Ebene der Institutionen: Die Bürokratie .....	51
2.5 Rationalisierung der praktischen Lebensführung: Bürokratien als »stahlharte Gehäuse« .....	56
2.6 Wege aus den »stahlharten Gehäusen« .....	58
2.7 Würdigung .....	60
2.7.1 Zur Methode .....	60

2.7.2	Kritik an der Protestantismus-These .....	62
2.7.3	Kritik an Webers Analyse der Bürokratie .....	65
2.7.4	Weiterentwicklungen .....	69
<b>3</b>	<b>Managementlehren – von Regeln guter Praxis über den Taylorismus zur Human Relations-Bewegung .....</b>	<b>73</b>
3.1	Managementlehren als Lehren von der »guten Praxis« .....	73
3.1.1	Beispiele aus vier Jahrtausenden .....	74
3.1.2	Kritik der einfachen Managementlehre .....	78
3.2	Scientific Management .....	80
3.2.1	Rezeption und Weiterentwicklungen des Scientific Management .....	86
3.2.2	Kritik des Scientific Management .....	94
3.3	Human Relations-Bewegung .....	99
3.3.1	Entstehungsgeschichte .....	99
3.3.1.1	Human Relations als Reparaturbetrieb .....	99
3.3.1.2	Die Psychotechnik als Ergänzung des Taylorismus .....	104
3.3.1.3	Human Relations als Wissenschaft: Von Beleuchtungsexperimenten zur Erleuchtung der Wissenschaftler in den Hawthorne-Experimenten .....	107
3.3.2	Hawthorne in der Kritik: Ideologie oder Wissenschaft? .....	111
3.4	Zur Aktualität von Taylorismus und Human Relations-Ansatz .....	115
<b>4</b>	<b>Die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie .....</b>	<b>118</b>
4.1	Entstehungsgeschichte und Erkenntnisinteressen .....	118
4.2	Hauptaussagen und -konzepte .....	120
4.2.1	Das Organisationskonzept der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie .....	120
4.2.2	Teilnahme- und Beitragsentscheidungen .....	121
4.2.2.1	Gleichgewicht von Anreizen und Beiträgen .....	121
4.2.2.2	Herrschaft, Mitgliedschafts- und Leistungsmotivation .....	123
4.2.3	Entscheidungen in Organisationen .....	126
4.2.3.1	Individuelles Entscheidungsverhalten: Das Konzept der begrenzten Rationalität .....	126
4.2.3.2	Organisatorische Einflüsse und Begrenzungen: Der Umgang der Organisation mit Komplexität und Unsicherheit .....	128
4.2.3.3	Der Zielbildungsprozess .....	131
4.3	Entscheidungen in mehrdeutigen Situationen: Das Mülleimer-Modell (Garbage Can Model) .....	134
4.4	Organisationales Lernen .....	141

4.4.1	Komplikationen im Lernprozess, Unterbrechungen des Lernzyklus und die Auswirkungen der begrenzten Rationalität auf das Lernen von Organisation .....	141
4.4.2	Lernen aus seltenen Ereignissen .....	144
4.4.3	Exploration und Exploitation .....	147
4.4.3.1	Kompetenzfallen (competency traps) .....	148
4.4.3.2	Misserfolgsfallen (failure traps) .....	149
4.4.3.3	»Handlungsanweisungen« für die Balance von Exploration und Exploitation .....	150
4.4.4	Abergläubisches Lernen (superstitious learning) .....	151
4.4.5	Lernen aus zweiter Hand (vicarious learning) .....	154
4.5	Kritische Würdigung .....	157
4.5.1	Empirische Studien .....	157
4.5.2	Komplexität der Theorie .....	158
4.5.2.1	»Offenes« und »geschlossenes« System .....	158
4.5.2.2	»Handlungsrationalität« und »Systemrationalität« .....	160
4.5.3	Selektivität der Theorie .....	162
<b>5</b>	<b>Der Situative Ansatz .....</b>	<b>164</b>
5.1	Entstehungsgeschichte .....	165
5.2	Konzeptionen und Methoden .....	167
5.3	Ergebnisse empirischer Untersuchungen .....	172
5.3.1	Der Einfluss der Organisationsgröße .....	173
5.3.2	Der Einfluss der Umwelt .....	175
5.3.3	Der Einfluss der Fertigungstechnik .....	177
5.4	Kritik und Weiterentwicklungen .....	179
5.4.1	Endogene Kritik .....	179
5.4.2	Exogene Kritik .....	181
5.4.3	Weiterentwicklungen: Die Einbeziehung der Entscheider und die Konzipierung von Strukturtypen .....	187
<b>6</b>	<b>Institutionenökonomische Theorien der Organisation .....</b>	<b>195</b>
6.1	Erkenntnisinteresse und Erklärungsmuster .....	195
6.2	Theorie der Verfügungsrechte .....	196
6.2.1	Erkenntnisinteresse .....	196
6.2.2	Grundkonzepte und Annahmen .....	197
6.2.3	Hauptaussagen und Methode .....	198
6.2.4	Anwendungsbereiche .....	201
6.2.5	Kritische Würdigung .....	204
6.3	Agenturtheorie .....	206
6.3.1	Erkenntnisinteresse .....	206
6.3.2	Grundkonzepte und Annahmen .....	207
6.3.2.1	Vertragstheoretisches Organisationskonzept .....	208
6.3.2.2	Charakterisierung der Akteure .....	209

6.3.2.3	Agenturkosten als Determinante der Vertragsgestaltung .....	210
6.3.3	Hauptaussagen .....	211
6.3.3.1	Agenturprobleme. ....	211
6.3.3.2	Anreiz-, Kontroll- und Informationsmechanismen .....	213
6.3.4	Anwendungsbereich: Die Trennung von Eigentum und Kontrolle der Unternehmung .....	214
6.3.5	Würdigung .....	220
6.3.5.1	Probleme und Weiterentwicklungen der Theorie. ....	220
6.3.5.2	Probleme der empirischen Analyse .....	224
6.4	Transaktionskostentheorie. ....	225
6.4.1	Erkenntnisinteresse. ....	225
6.4.2	Grundkonzepte und Annahmen .....	225
6.4.2.1	Effizienzkriterium .....	225
6.4.2.2	Charakterisierung der Akteure. ....	227
6.4.2.3	Determinanten der Vorteilhaftigkeit institutioneller Arrangements .....	228
6.4.2.4	Transaktionscharakteristika .....	228
6.4.2.5	Charakteristika institutioneller Arrangements. ....	231
6.4.3	Hauptaussagen und Anwendungsbereiche. ....	236
6.4.3.1	Die institutionelle Gestaltung einer Austauschbeziehung bei hohen transaktionsspezifischen Investitionen: Das Beispiel Fisher Body – General Motors .....	236
6.4.3.2	Hauptaussagen. ....	239
6.4.3.3	Anwendungsbereiche .....	241
6.4.4	Kritische Würdigung .....	243
6.4.4.1	Bedeutung für die Organisationsforschung .....	243
6.4.4.2	Probleme der Theoriekonstruktion. ....	245
6.4.4.3	Empirischer Bewährungsgrad .....	250
6.4.4.4	Erkenntnisbeitrag .....	251
6.5	Schlussbetrachtung. ....	252
<b>7</b>	<b>Evolutionstheoretische Ansätze in der Organisationslehre – Die Population Ecology-Theorie .....</b>	<b>256</b>
7.1	Konzeptionen .....	258
7.2	Empirische Untersuchungen .....	265
7.3	Organisationaler Wandel .....	278
7.4	Organisationale Identität .....	283
7.5	Erweiterungen. ....	287
7.6	Würdigung .....	288

<b>8</b>	<b>Neoinstitutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie</b> .....	<b>295</b>
8.1	Entstehungsgeschichte und konzeptionelle Orientierung .....	295
8.2	Institutionalisierung, Institutionen .....	296
8.3	Makroinstitutionalistischer Ansatz .....	299
8.3.1	Institutionalisierte Regeln und Erwartungen als Erklärungsfaktoren einer zunehmenden Ausdifferenzierung der formalen Struktur von Organisationen .....	299
8.3.2	Technische und institutionelle Umwelten von Organisationen .....	302
8.3.3	Folgen der Adoption institutionalisierter Strukturelemente und Managementpraktiken .....	305
8.3.4	Institutionelle Isomorphie in organisationalen Feldern .....	309
8.3.5	Entkopplung .....	315
8.3.6	Die drei Säulen von Institutionen .....	319
8.4	Mikroinstitutionalistischer Ansatz .....	322
8.5	Kritik und Weiterentwicklungen .....	327
8.5.1	Allgemeine Würdigung .....	327
8.5.2	Akteure, Interessen, strategisches Verhalten und Macht .....	329
8.5.3	Institutionelle Unternehmer, institutioneller Wandel, Institutionalisierungs- und Deinstitutionalisierungs- prozesse .....	334
8.5.4	Heterogenität in und zwischen organisationalen Feldern .....	340
8.5.5	Ausblick .....	344
<b>9</b>	<b>Interpretative Theorien: Sprache, Kommunikation und Organisation</b> .....	<b>346</b>
9.1	Kurzcharakterisierung .....	346
9.2	Die Bedeutung von Sprache für Organisationen .....	346
9.3	Sprache, Kultur und Organisationswissenschaft: Ein kurzer historischer Abriss .....	351
9.4	Erste Ebene: Die symbolische Dimension von Sprache .....	353
9.4.1	Organisationkultur .....	353
9.4.1.1	Grundkonzepte und Annahmen .....	353
9.4.1.1.1	Deskriptive vs. Gestaltungsorientierte Ansätze .....	353
9.4.1.1.2	Das Modell von Schein .....	353
9.4.1.2	Kulturtypologien .....	355
9.4.1.3	Erfolg durch Organisationskultur? .....	356
9.4.2	Symbolisch-Interpretative Ansätze .....	357
9.4.2.1	Grundkonzepte und Annahmen .....	357

	9.4.2.2	Anwendungen .....	358
9.5		Zweite Ebene: Die sinnstiftenden Dimension von Sprache .....	359
	9.5.1	Der Prozess des Organisierens nach Weick .....	359
		9.5.1.1 Sprechen ist Organisieren .....	359
		9.5.1.2 Organisieren ist Gestalten .....	360
		9.5.1.3 Enactment .....	361
	9.5.2	Sinnstiftung .....	362
		9.5.2.1 Grundkonzepte und Annahmen .....	362
		9.5.2.2 Organisationale Sinnstiftung .....	364
		9.5.2.3 Anwendungen .....	365
9.6		Dritte Ebene: Die ideologisch-politische Dimension von Sprache .....	366
	9.6.1	Grundkonzepte und Annahmen .....	366
		9.6.1.1 Von der Interpretation zur Postmoderne .....	366
		9.6.1.2 Jean-François Lyotard: Sprachspiele und Techno-Wissenschaft .....	368
		9.6.1.3 Bourdieu: Sprache und symbolische Macht .....	370
		9.6.1.4 Michel Foucault: Macht/Wissen .....	372
		9.6.1.4.1 Disziplinarmacht .....	372
		9.6.1.4.2 Macht ist kreativ .....	374
		9.6.1.4.3 Macht/Wissen .....	375
		9.6.1.5 Erstes postmodernes Fazit: Sprache, Macht und Wissen .....	376
	9.6.2	Anwendungen: Critical Management Studies (CMS) .....	376
		9.6.2.1 Gegen Naturalisierung .....	377
		9.6.2.2 Gegen Performanz .....	377
		9.6.2.3 Gegen Rationalität .....	378
		9.6.2.4 Gegen Universalisierung .....	378
		9.6.2.5 Gegen Hegemonie .....	379
		9.6.2.6 Für Reflexivität .....	379
		9.6.2.7 Deutschsprachige Kritische Organisations- und Managementforschung .....	380
9.7		Methodologien und Methoden .....	381
	9.7.1	Strukturalistische und Ethnomethodologische Methodologien .....	381
	9.7.2	Diskursanalyse .....	382
	9.7.3	Methoden .....	383
9.8		Kritische Würdigung .....	383
10		<b>Netzwerktheorie</b> .....	386
	10.1	Überblick .....	386
	10.2	Entstehungsgeschichte .....	387
	10.3	Annahmen und Grundkonzepte .....	388
	10.4	Erkenntnisinteresse und Erklärungsmuster .....	391

---

10.5	Anwendungsbereiche .....	400
10.6	Methode .....	402
10.7	Kritische Würdigung .....	403
<b>11</b>	<b>Organisationen in Luhmanns Systemtheorie .....</b>	<b>407</b>
11.1	Das Kardinalproblem: Entlastung von Kontingenz und Komplexität .....	407
11.2	Interaktion, Organisation, Gesellschaft .....	410
11.3	Die Autopoiesis der Organisation .....	412
11.4	Entscheidung, Kommunikation, Handlung .....	415
11.5	Entscheidung als Transformation von Kontingenz .....	417
11.6	Struktur, Erwartung, Ereignis .....	418
11.7	Strukturen der Organisation: Entscheidungsprämissen .....	420
11.8	Wo bleibt der Mensch? Mitgliedschaft und Motivation .....	424
11.9	Funktionale Teilsysteme und Organisationen .....	427
11.10	Problemlösung als Paradoxieentfaltung .....	431
11.11	Anwendungen und Weiterentwicklungen .....	434
11.12	Kritische Würdigung .....	435
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>441</b>
	<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>519</b>