

Inhalt

Einleitung	11
1. Was ist mit „organisatorischem Denken“ gemeint?	11
2. Die zentrale Rolle wissenschaftlicher Auseinandersetzungen	12
3. Die drei „Fragen“ des organisatorischen Denkens	14
TEIL I. DIE INDUSTRIELLE FRAGE: TECHNOLOGIE UND EINVERSTÄNDNIS	
1. Taylorismus oder: Wissenschaftliche Betriebsführung	23
1.1 Drei einleitende Bemerkungen	23
1.2 Der historische Entstehungskontext des Taylorismus	25
1.3 Traditionelle Betriebsführung: Erfahrungswissen und Willkür	27
1.4 Die Taylor'sche Beschreibung der Fabriken am Ende des 19. Jahrhunderts	29
1.5 Die Wissenschaft als Rettung. Elemente der Taylor'schen Anthropologie	32
1.6 Grundsätze und organisatorische Maßnahmen der Wissenschaftlichen Betriebsführung	33
1.7 Der „One Best Way“ und der Primat des Unternehmens	41
2. Nach Taylor. Entstehung und Resonanz des <i>Human-Relations</i>-Ansatzes	43
2.1 Kritik und Überwindung des Taylorismus. Drei Interpretationen	43
2.2 Technische und konzeptionelle Grenzen des Taylorismus	46
2.3 Belastung und Monotonie. Die ersten industriepsychologischen Untersuchungen	47
2.4 Die Entstehung des <i>Human-Relations</i> -Ansatzes	49
2.5 Die Ideologie des <i>Human-Relations</i> -Ansatzes	57
2.6 Schlussfolgerungen. Der <i>Human-Relations</i> -Ansatz als ‚Schmiermittel‘ des Taylorismus	60
3. Chester Barnard. Der Betrieb als kooperatives System	64
3.1 Ethische Begründung der Gesellschaft und Management ohne Privateigentum	64
3.2 Die Parabel vom Felsblock. Grundlagen kooperativen Handelns	65
3.3 Effektivität und Effizienz	68
3.4 Die Ökonomie der Anreize	69
3.5 Theorie der Führung	72
3.6 Funktionen der Führung	75
3.7 Die Führungspersönlichkeit. Schlussfolgerungen	76
4. Persönlichkeitstheorien	79
4.1 Auswege aus der tayloristischen Zumutung	79
4.2 Die Bedürfnispyramide Abraham Maslows	80
4.3 Chris Argyris: Der Konflikt zwischen Individuum und Organisation	83
4.4 Frederick Herzberg: Motivation und „Hygiene“	86

4.5	Motivation, Führung und Leistungsfähigkeit	90
4.6	Führungsstile bei Rensis Likert	91
4.7	Schlussbetrachtung	95
5.	Technologie und Vielfalt der industriellen Formen	97
5.1	Praktische und begriffliche Überwindung des Taylorismus	97
5.2	Alain Touraine: Technologie und Evolution der Industriearbeit	99
5.3	Aus der Empirie resultierende Theoriefragen	105
5.4	Robert Blauner: Entfremdung – von der kapitalistischen Konstante zur technologischen Variable	107
5.5	Von der Taylorismuskritik zur Fordismuskritik: Flexible Spezialisierung als historische Alternative zur Massenproduktion	113
6.	Requalifizierung und Einwilligung der Arbeiter	118
6.1	Auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft. Rückwirkungen auf die sozialwissenschaftliche Forschung	118
6.2	Von Braverman zu Burawoy: Zwang und Einverständnis in der Labour-Process-Theorie	119
6.3	Die Wurzeln des Einverständnisses. „Produktionsspiele“	123
6.4	Dreißig Jahre des <i>making out</i>	125
6.5	Weitere Faktoren des Einverständnisses: interner Arbeitsmarkt und Konsolidierung eines ‚internen Staates‘	127
6.6	Offene Probleme und Grenzen der Untersuchungen Burawoys	128
6.7	Kern und Schumann: Die „neuen Produktionskonzepte“	130
6.8	Die Grenzen des Optimismus angesichts „neuer Produktionskonzepte“	133
7.	Japanisches Modell, Schlanke Produktion, Modulare Fabrik	135
7.1	Vorbemerkung: Jenseits von Taylorismus und Fordismus	135
7.2	Die Entdeckung des japanischen Modells	136
7.3	Zentrale Merkmale des japanischen Modells	138
7.4	Ambivalenzen des japanischen Modells: Unter welchen Voraussetzungen ist es exportierbar?	144
7.5	Die Schlanke Produktion im Westen: Eine Untersuchung bei Fiat	147
7.6	Jenseits der Schlanke Produktion: Von der Integrierten zur Modularen Fabrik	152

TEIL II. DIE BÜROKRATISCHE FRAGE: FUNKTION UND STRATEGIEN

1.	Max Weber: Bürokratie als legale Herrschaft	159
1.1	Die verstehende Soziologie. Gegenstand und Instrumente der soziologischen Forschung	159
1.2	Sinnhaftes Handeln	161
1.3	Der Idealtypus	164
1.4	Zur Bildung von Idealtypen	165
1.5	Die drei reinen Typen legaler Herrschaft	167

1.6	Wesen der bürokratischen Herrschaft und Stellung des Beamten	170
1.7	Historische Voraussetzungen der Entwicklung der Bürokratie	172
1.8	Ambivalenzen der Bürokratie	174
2.	Nach Weber. Die unerwarteten Konsequenzen der Bürokratie in der Analyse Robert Mertons	177
2.1	Die Entwicklung der Bürokratieforschung nach Weber	177
2.2	Starker und schwacher Funktionalismus in der amerikanischen Soziologie: Parsons und Merton	179
2.3	Mertons Kritik der funktionalistischen Postulate	181
2.4	Manifeste und latente Funktionen	182
2.5	Latente Funktionen als Forschungsprogramm. Dysfunktionen der Bürokratie	185
2.6	Schlussfolgerungen: Bürokratische Struktur und Persönlichkeit	189
3.	Alvin Gouldner: Die Pluralität der Bürokratiemodelle	191
3.1	Der Beitrag Gouldners zur postweberianischen Diskussion	191
3.2	Der theoretische Ausgangspunkt	192
3.3	Feldforschung: Vom „Indulgenzkonzept“ zur Bürokratisierung	193
3.4	Die unerwarteten Aspekte der Bürokratie	194
3.5	Die Grenzen der Bürokratisierung: Die Situation im Bergwerk	196
3.6	Manifeste und latente Funktionen von Normen	198
3.7	Die theoretische Konstruktion. Eine Typologie normativer Modelle	200
3.8	Schlussfolgerungen. Rationales und natürliches Modell	202
4.	Philip Selznick: Organisatorische Logiken und Leadership	205
4.1	Der Einfluss Michels' und die Unterschiede zu Merton	205
4.2	Ideologie und Praxis der Tennessee Valley Authority	207
4.3	Formale und informale Kooptation	209
4.4	Die funktionalen Imperative der Anpassung und der Selbsterhaltung	211
4.5	Der Vorwurf des ‚metaphysischen Pathos‘ und die Unterscheidung von Organisation und Institution	214
4.6	Funktionen und Risiken der Leadership	216
5.	Michel Crozier: Bürokratisches System und Strategien der Akteure	220
5.1	Die grundlegenden Neuerungen in der Theoriekonstruktion Croziers	220
5.2	Die Erforschung zweier staatlicher Bürokratien	221
5.3	Macht als Kontrolle von Unsicherheit	226
5.4	Machtspiele und Akteursstrategien	228
5.5	Das Problem der Veränderung der Bürokratie	230
5.6	Die Bürokratie im nationalen Kontext	232
5.7	Jenseits der Bürokratie. Technologie und kulturelle Entwicklung	233
5.8	Nach „Le phénomène bureaucratique“. Die französische Soziologie der öffentlichen Verwaltung	235

6. Varietät und Gestaltung organisatorischer Formen	237
6.1 Die Überwindung der traditionellen Bürokratie in der Managementliteratur	237
6.2 <i>Management by Objectives</i> . Der Beitrag von Peter Drucker	238
6.3 Vor- und Nachteile des <i>Management by Objectives</i>	240
6.4 Die vier Grundmodelle der Unternehmensorganisation	242
6.5 Die Organisationskonfigurationen nach Henry Mintzberg	248
6.6 Koordinationsmechanismen und Grundbestandteile der Organisation	251
6.7 Unternehmensdifferenzierung in der gegenwärtigen Gesellschaft	253

TEIL III. DIE ORGANISATORISCHE FRAGE: ENTSCHEIDUNGEN UND RESSOURCEN

1. Funktionalistische Ansätze in der Organisationsanalyse:	
Von Parsons zu Etzioni	259
1.1 Grundlinien der Theoriebildung bei Talcott Parsons	259
1.2 Der Sozialisationsprozess: Parsons' Bezug auf Freud	260
1.3 Die Gesellschaft als soziales System: Das AGIL-Schema	262
1.4 Die strukturellen Variablen und internen Differenzierungen des Systems	264
1.5 Zwei Grundannahmen der Organisationstheorie	266
1.6 Das Forschungsfeld der Organisationsanalyse	268
1.7 Zur Kritik am Theorierahmen von Talcott Parsons	269
1.8 Etzioni: Fügsamkeit in Organisationen	271
1.9 Die Organisationstypologie von Etzioni	273
1.10 Kongruenz als Bedingung organisatorischer Effizienz	274
1.11 Compliance, Leadership und Charisma	276
1.12 Abschließende Betrachtungen	279
2. Begrenzte Rationalität und Entscheidung: Herbert Simon und seine Schule	281
2.1 Drei Gesichtspunkte der Simon'schen Revolution	281
2.2 Die falschen Gewissheiten der klassischen Grundsätze	283
2.3 Sach- und Werturteile. Das Kontinuum von Mitteln und Zwecken	285
2.4 Die Grenzen der menschlichen Rationalität	287
2.5 Organisationsstrukturen:	
Programmierte Entscheidungen, Autorität und Einfluss	289
2.6 Organisatorisches Gleichgewicht und Teilnahmeentscheidung	292
2.7 Cyert und March: Organisatorische Koalitionen, Quasilösung von Konflikten und mehrdeutige Ziele	294
3. Kontingenzansatz und Kontrolle von Unsicherheit	297
3.1 Das Grundproblem der Kontingenzansätze	297
3.2 Ein konzeptioneller Vorläufer: Der Begriff des soziotechnischen Systems	298
3.3 Die Forschung von Joan Woodward: Technologie als Basis der Bildung von Organisationstypen	300

3.4	Zwischen Technologie und Unternehmensgröße: Von Joan Woodward zur Aston-Schule	303
3.5	Struktur und Umwelt: Die Forschungen von Lawrence und Lorsch	304
3.6	James Thompson: Kontinuitäten und Neuerungen	307
3.7	Rationales und natürliches Modell: Versuch einer Synthese	308
3.8	Technische Rationalität und Organisationsrationalität	311
3.9	Die Kontrolle von Unsicherheit als Logik der Organisation	312
3.10	Entscheidungskriterien unter Bedingungen zunehmender Unsicherheit	313
4.	Kultur, Bedeutung und Ressourcen:	
	Harte und weiche Ansätze in der Organisationstheorie	316
4.1	Vom Kontingenzparadigma zu „weichen“ Theorieansätzen	316
4.2	Edgar Schein: Der Primat der Organisationskultur	320
4.3	Das Entstehen einer Kultur	323
4.4	Ein „harter“ Ansatz der Organisationstheorie: Ressourcen und Symbole in der Analyse von Pfeffer und Salancik	325
4.5	Die Rolle des Managements zwischen Ressourcen und Symbolen	328
4.6	Karl Weick: Prozesse der Kognition	330
4.7	Eigenschaften gestalteter Umwelten	333
5.	Transaktionskostenökonomie: Markt, Hierarchie und Clan bei Oliver Williamson und William Ouchi	337
5.1	Die Transaktionskostenökonomie und die Neubestimmung des organisationstheoretischen Feldes	337
5.2	Handlungsannahmen: Begrenzte Rationalität und Opportunismus	339
5.3	Die Grundfrage: Kaufen oder produzieren?	340
5.4	Destabilisierende Faktoren: Markt- und Hierarchieversagen	343
5.5	Zwei Schlussfolgerungen für die Organisationsforschung	345
5.6	Idiosynkrasie und Vertrauen	346
5.7	Zur Kritik am Ansatz von Williamson	348
5.8	Effizienz und Macht. Die Problematik des Falls der Company Town	349
5.9	William Ouchi: Der Clan als Governance-Form für Transaktionen	352
6.	Anpassung und Selektion: Der <i>Population-Ecology</i>-Ansatz	355
6.1	Arthur Stinchcombe und die Organisationspopulationen	355
6.2	Das Organisationspotential der Gesellschaft	356
6.3	Die historische ‚Prägung‘ von organisatorischen ‚Arten‘	358
6.4	Der <i>Population-Ecology</i> -Ansatz: Anpassung und Selektion	361
6.5	Effekte des Wettbewerbs: Pluralität und Isomorphie	362
6.6	Wettbewerb in einer unvorhersehbaren Umwelt: Generalisierung und Spezialisierung	364

7. Der Neoinstitutionalismus	368
7.1 Neuheit und Relevanz des Neoinstitutionalismus	368
7.2 Zwei zentrale Begriffe: Organisationsfeld und Isomorphie	370
7.3 Lynne Zucker: Ein subjektivistischer Zugang zu Institutionen	372
7.4 Lynne Zucker: Ein Laborexperiment zur Weitergabe von Kultur	374
7.5 John Meyer und Brian Rowan: Organisationen zwischen Effizienz und institutionalisierten Mythen	378
7.6 Ein weiteres Beispiel neoinstitutionalistischer Forschung: Die Vielfalt der asiatischen Kapitalismen	381
7.7 Barbara Czarniawska: ‚Reisende Ideen‘ zwischen Mode und Institution	384
Schlussbemerkungen	389
Nachwort der Herausgeberin <i>Veronika Tacke</i>	393
Literatur	400