

---

# Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	11
1 Was ist mit „organisatorischem Denken“ gemeint? .....	11
2 Die zentrale Rolle wissenschaftlicher Auseinandersetzungen .....	12
3 Die drei „Fragen“ des organisatorischen Denkens .....	15

## Teil I Die industrielle Frage: Technologie und Einverständnis

<b>1 Taylorismus oder: Wissenschaftliche Betriebsführung</b> .....	25
1.1 Drei einleitende Bemerkungen .....	25
1.2 Der historische Entstehungskontext des Taylorismus .....	27
1.3 Traditionelle Betriebsführung: Erfahrungswissen und Willkür .....	30
1.4 Die Taylor'sche Beschreibung der Fabriken am Ende des 19. Jahrhunderts .....	32
1.5 Die Wissenschaft als Rettung. Elemente der Taylor'schen Anthropologie ...	35
1.6 Grundsätze und organisatorische Maßnahmen der Wissenschaftlichen Betriebsführung .....	37
1.7 Der „One Best Way“ und der Primat des Unternehmens .....	45
<b>2 Nach Taylor. Entstehung und Resonanz des <i>Human-Relations</i>-Ansatzes</b> .....	47
2.1 Kritik und Überwindung des Taylorismus. Drei Interpretationen .....	47
2.2 Technische und konzeptionelle Grenzen des Taylorismus .....	50
2.3 Belastung und Monotonie. Die ersten industriepsychologischen Untersuchungen .....	52
2.4 Die Entstehung des <i>Human-Relations</i> -Ansatzes .....	53
2.5 Die Ideologie des <i>Human-Relations</i> -Ansatzes .....	62
2.6 Schlussfolgerungen. Der <i>Human-Relations</i> -Ansatz als ‚Schmiermittel‘ des Taylorismus .....	66

<b>3</b>	<b>Chester Barnard. Der Betrieb als kooperatives System</b>	71
3.1	Ethische Begründung der Gesellschaft und Management ohne Privateigentum	71
3.2	Die Parabel vom Felsblock. Grundlagen kooperativen Handelns	72
3.3	Effektivität und Effizienz	75
3.4	Die Ökonomie der Anreize	76
3.5	Theorie der Führung	80
3.6	Funktionen der Führung	83
3.7	Die Führungspersönlichkeit. Schlussfolgerungen	84
<b>4</b>	<b>Persönlichkeitstheorien</b>	87
4.1	Auswege aus der tayloristischen Zumutung	87
4.2	Die Bedürfnispyramide Abraham Maslows	89
4.3	Chris Argyris: Der Konflikt zwischen Individuum und Organisation	92
4.4	Frederick Herzberg: Motivation und „Hygiene“	95
4.5	Motivation, Führung und Leistungsfähigkeit	99
4.6	Führungsstile bei Rensis Likert	100
4.7	Schlussbetrachtung	104
<b>5</b>	<b>Technologie und Vielfalt der industriellen Formen</b>	107
5.1	Praktische und begriffliche Überwindung des Taylorismus	107
5.2	Alain Touraine: Technologie und Evolution der Industriearbeit	109
5.3	Aus der Empirie resultierende Theoriefragen	116
5.4	Robert Blauner: Entfremdung – von der kapitalistischen Konstante zur technologischen Variable	119
5.5	Von der Taylorismuskritik zur Fordismuskritik: Flexible Spezialisierung als historische Alternative zur Massenproduktion	124
<b>6</b>	<b>Requalifizierung und Einwilligung der Arbeiter</b>	131
6.1	Auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft. Rückwirkungen auf die sozialwissenschaftliche Forschung	131
6.2	Von Braverman zu Burawoy: Zwang und Einverständnis in der Labour-Process-Theorie	133
6.3	Die Wurzeln des Einverständnisses. „Produktionsspiele“	136
6.4	Dreißig Jahre des <i>making out</i>	139
6.5	Weitere Faktoren des Einverständnisses: interner Arbeitsmarkt und Konsolidierung eines ‚internen Staates‘	141
6.6	Offene Probleme und Grenzen der Untersuchungen Burawoys	142
6.7	Kern und Schumann: Die „neuen Produktionskonzepte“	145
6.8	Die Grenzen des Optimismus angesichts „Neuer Produktionskonzepte“	147

<b>7</b>	<b>Japanisches Modell, Schlanke Produktion, Modulare Fabrik</b>	149
7.1	Vorbemerkung: Jenseits von Taylorismus und Fordismus	149
7.2	Die Entdeckung des japanischen Modells	150
7.3	Zentrale Merkmale des japanischen Modells	152
7.4	Ambivalenzen des japanischen Modells: Unter welchen Voraussetzungen ist es exportierbar?	159
7.5	Die Schlanke Produktion im Westen: Eine Untersuchung bei Fiat	163
7.6	Jenseits der Schlanken Produktion: Von der Integrierten zur Modularen Fabrik	167

## Teil II Die bürokratische Frage: Funktion und Strategien

<b>1</b>	<b>Max Weber: Bürokratie als legale Herrschaft</b>	173
1.1	Die verstehende Soziologie. Gegenstand und Instrumente der soziologischen Forschung	173
1.2	Sinnhaftes Handeln	176
1.3	Der Idealtypus	179
1.4	Zur Bildung von Idealtypen	180
1.5	Die drei reinen Typen legaler Herrschaft	182
1.6	Wesen der bürokratischen Herrschaft und Stellung des Beamten	186
1.7	Historische Voraussetzungen der Entwicklung der Bürokratie	187
1.8	Ambivalenzen der Bürokratie	189
<b>2</b>	<b>Nach Weber. Die unerwarteten Konsequenzen der Bürokratie in der Analyse Robert Mertons</b>	193
2.1	Die Entwicklung der Bürokratieforschung nach Weber	193
2.2	Starker und schwacher Funktionalismus in der amerikanischen Soziologie: Parsons und Merton	195
2.3	Mertons Kritik der funktionalistischen Postulate	197
2.4	Manifeste und latente Funktionen	199
2.5	Latente Funktionen als Forschungsprogramm. Dysfunktionen der Bürokratie	202
2.6	Schlussfolgerungen: Bürokratische Struktur und Persönlichkeit	206
<b>3</b>	<b>Alvin Gouldner: Die Pluralität der Bürokratiemodelle</b>	209
3.1	Der Beitrag Gouldners zur postweberianischen Diskussion	209
3.2	Der theoretische Ausgangspunkt	210
3.3	Feldforschung: Vom „Indulgenzkonzept“ zur Bürokratisierung	211
3.4	Die unerwarteten Aspekte der Bürokratie	212
3.5	Die Grenzen der Bürokratisierung: Die Situation im Bergwerk	215
3.6	Manifeste und latente Funktionen von Normen	217

3.7	Die theoretische Konstruktion. Eine Typologie normativer Modelle	219
3.8	Schlussfolgerungen. Rationales und natürliches Modell	221
<b>4</b>	<b>Philip Selznick: Organisatorische Logiken und Leadership</b>	<b>225</b>
4.1	Der Einfluss Michels' und die Unterschiede zu Merton	225
4.2	Ideologie und Praxis der Tennessee Valley Authority	227
4.3	Formale und informale Kooptation	229
4.4	Die funktionalen Imperative der Anpassung und der Selbsterhaltung	232
4.5	Der Vorwurf des ‚metaphysischen Pathos‘ und die Unterscheidung von Organisation und Institution	235
4.6	Funktionen und Risiken der <i>Leadership</i>	237
<b>5</b>	<b>Michel Crozier: Bürokratisches System und Strategien der Akteure</b>	<b>241</b>
5.1	Die grundlegenden Neuerungen in der Theoriekonstruktion Croziers	241
5.2	Die Erforschung zweier staatlicher Bürokratien	243
5.3	Macht als Kontrolle von Unsicherheit	248
5.4	Machtspiele und Akteursstrategien	250
5.5	Das Problem der Veränderung der Bürokratie	252
5.6	Die Bürokratie im nationalen Kontext	254
5.7	Jenseits der Bürokratie. Technologie und kulturelle Entwicklung	256
5.8	Nach „Le phénomène bureaucratique“. Die französische Soziologie der öffentlichen Verwaltung	257
<b>6</b>	<b>Varietät und Gestaltung organisatorischer Formen</b>	<b>261</b>
6.1	Die Überwindung der traditionellen Bürokratie in der Managementliteratur	261
6.2	<i>Management by Objectives</i> . Der Beitrag von Peter Drucker	262
6.3	Vor- und Nachteile des <i>Management by Objectives</i>	265
6.4	Die vier Grundmodelle der Unternehmensorganisation	266
6.5	Die Organisationskonfigurationen nach Henry Mintzberg	273
6.6	Koordinationsmechanismen und Grundbestandteile der Organisation	276
6.7	Unternehmensdifferenzierung in der gegenwärtigen Gesellschaft	279

### Teil III Die organisatorische Frage: Entscheidungen und Ressourcen

<b>1</b>	<b>Funktionalistische Ansätze in der Organisationsanalyse:</b>	
	<b>Von Parsons zu Etzioni</b>	<b>285</b>
1.1	Grundlinien der Theoriebildung bei Talcott Parsons	285
1.2	Der Sozialisationsprozess: Parsons' Bezug auf Freud	287
1.3	Die Gesellschaft als soziales System: Das AGIL-Schema	288
1.4	Die strukturellen Variablen und internen Differenzierungen des Systems	291

1.5	Zwei Grundannahmen der Organisationstheorie .....	293
1.6	Das Forschungsfeld der Organisationsanalyse .....	295
1.7	Zur Kritik am Theorierahmen von Talcott Parsons .....	297
1.8	Etzioni: Fügsamkeit in Organisationen .....	298
1.9	Die Organisationstypologie von Etzioni .....	300
1.10	Kongruenz als Bedingung organisatorischer Effizienz .....	301
1.11	Compliance, Leadership und Charisma .....	304
1.12	Abschließende Betrachtungen .....	307
<b>2</b>	<b>Begrenzte Rationalität und Entscheidung:</b>	
	<b>Herbert Simon und seine Schule .....</b>	<b>309</b>
2.1	Drei Gesichtspunkte der Simon'schen Revolution .....	309
2.2	Die falschen Gewissheiten der klassischen Grundsätze .....	312
2.3	Sach- und Werturteile. Das Kontinuum von Mitteln und Zwecken .....	314
2.4	Die Grenzen der menschlichen Rationalität .....	316
2.5	Organisationsstrukturen: Programmierte Entscheidungen, Autorität und Einfluss .....	318
2.6	Organisatorisches Gleichgewicht und Teilnahmeentscheidung .....	321
2.7	Cyert und March: Organisatorische Koalitionen, Quasilösung von Konflikten und mehrdeutige Ziele .....	323
<b>3</b>	<b>Kontingenzansatz und Kontrolle von Unsicherheit .....</b>	<b>327</b>
3.1	Das Grundproblem der Kontingenzansätze .....	327
3.2	Ein konzeptioneller Vorläufer: Der Begriff des soziotechnischen Systems ...	328
3.3	Die Forschung von Joan Woodward: Technologie als Basis der Bildung von Organisationstypen .....	330
3.4	Zwischen Technologie und Unternehmensgröße: Von Joan Woodward zur Aston-Schule .....	334
3.5	Struktur und Umwelt: Die Forschungen von Lawrence und Lorsch .....	335
3.6	James Thompson: Kontinuitäten und Neuerungen .....	338
3.7	Rationales und natürliches Modell: Versuch einer Synthese .....	339
3.8	Technische Rationalität und Organisationsrationalität .....	342
3.9	Die Kontrolle von Unsicherheit als Logik der Organisation .....	344
3.10	Entscheidungskriterien unter Bedingungen zunehmender Unsicherheit ...	345
<b>4</b>	<b>Kultur, Bedeutung und Ressourcen:</b>	
	<b>Harte und weiche Ansätze in der Organisationstheorie .....</b>	<b>349</b>
4.1	Vom Kontingenzparadigma zu „weichen“ Theorieansätzen .....	349
4.2	Edgar Schein: Der Primat der Organisationskultur .....	354
4.3	Das Entstehen einer Kultur .....	356
4.4	Ein „harter“ Ansatz der Organisationstheorie: Ressourcen und Symbole in der Analyse von Pfeffer und Salancik .....	359
4.5	Die Rolle des Managements zwischen Ressourcen und Symbolen .....	362

4.6	Karl Weick: Prozesse der Kognition .....	364
4.7	Eigenschaften gestalteter Umwelten .....	367
<b>5</b>	<b>Transaktionskostenökonomie:</b>	
	<b>Markt, Hierarchie und Clan bei Oliver Williamson und William Ouchi .....</b>	<b>373</b>
5.1	Die Transaktionskostenökonomie und die Neubestimmung des organisationstheoretischen Feldes .....	373
5.2	Handlungsannahmen: Begrenzte Rationalität und Opportunismus .....	375
5.3	Die Grundfrage: Kaufen oder produzieren? .....	377
5.4	Destabilisierende Faktoren: Markt- und Hierarchieversagen .....	380
5.5	Zwei Schlussfolgerungen für die Organisationsforschung .....	382
5.6	Idiosynkrasie und Vertrauen .....	383
5.7	Zur Kritik am Ansatz von Williamson .....	385
5.8	Effizienz und Macht. Die Problematik des Falls der Company Town .....	387
5.9	William Ouchi: Der Clan als Governance-Form für Transaktionen .....	389
<b>6</b>	<b>Anpassung und Selektion: Der <i>Population-Ecology</i>-Ansatz .....</b>	<b>393</b>
6.1	Arthur Stinchcombe und die Organisationspopulationen .....	393
6.2	Das Organisationspotential der Gesellschaft .....	394
6.3	Die historische ‚Prägung‘ von organisatorischen ‚Arten‘ .....	396
6.4	Der <i>Population-Ecology</i> -Ansatz: Anpassung und Selektion .....	399
6.5	Effekte des Wettbewerbs: Pluralität und Isomorphie .....	401
6.6	Wettbewerb in einer unvorhersehbaren Umwelt: Generalisierung und Spezialisierung .....	403
<b>7</b>	<b>Der Neoinstitutionalismus .....</b>	<b>409</b>
7.1	Neuheit und Relevanz des Neoinstitutionalismus .....	409
7.2	Zwei zentrale Begriffe: Organisationsfeld und Isomorphie .....	411
7.3	Lynne Zucker: Ein subjektivistischer Zugang zu Institutionen .....	414
7.4	Lynne Zucker: Ein Laborexperiment zur Weitergabe von Kultur .....	416
7.5	John Meyer und Brian Rowan: Organisationen zwischen Effizienz und institutionalisierten Mythen .....	420
7.6	Ein weiteres Beispiel neoinstitutionalistischer Forschung: Die Vielfalt der asiatischen Kapitalismen. ....	424
7.7	Barbara Czarniawska: ‚Reisende Ideen‘ zwischen Mode und Institution ...	427
	<b>Schlussbemerkungen .....</b>	<b>431</b>
	<b>Nachwort .....</b>	<b>435</b>
	<b>Literatur .....</b>	<b>443</b>

Geschichte des organisatorischen Denkens

Herausgegeben von Veronika Tacke

Bonazzi, G. - Tacke, V. (Hrsg.)

2014, X, 444 S. 13 Abb. Book + eBook., Softcover

ISBN: 978-3-658-02505-2