

In diesem Kapitel geht es um Begriffs-, Gegenstands- und Perspektivenbestimmungen und die Frage, *worüber* wir eigentlich reden und *wie* wir darüber reden, wenn wir *organisationssoziologisch* über Organisationen sprechen, und *wodurch* sich diese Perspektive von anderen wissenschaftlichen Perspektiven unterscheidet.

Organisationen kommen in allen gesellschaftlichen Bereichen vor: als Unternehmen in der Wirtschaft, als Verwaltungen, Parteien und Verbände in der Politik, als Gerichte und Anwaltskanzleien im Rechtssystem, als Schulen und andere Bildungseinrichtungen in der Erziehung, als Kirchen in der Religion, als Vereine im Sport. Vor diesem Hintergrund ist es wenig überraschend, dass zur Organisationsforschung nicht nur Soziolog(inn)en, sondern z. B. auch Wirtschafts-, Politik- und Verwaltungswissenschaftler(innen) beitragen und sich mit nur wenig mehr Aufwand auch organisationsbezogene Forschungen von Pädagog(inn)en, Sport-, Religions- oder Gesundheitswissenschaftler(inne)n finden lassen. Man könnte daher auf die Idee kommen, dass sich die Organisationsforschung *arbeits-  
teilig* auf wissenschaftliche Disziplinen und Fächer verteilt, die dann jeweils die für ‚ihren‘ gesellschaftlichen Teilbereich spezifischen Organisationstypen untersuchen. Ökonom(inn)en analysieren Unternehmen, Politikwissenschaftler(innen) Parteien, Erziehungswissenschaftler(innen) Schulen, Religionswissenschaftler(innen) Kirchen etc. Gälte aber ein solches Prinzip der gegenstandsbezogenen Arbeitsteilung, dann wäre die Organisationssoziologie überflüssig. Denn welche Organisationen sollte sie dann eigentlich noch untersuchen?

Tatsächlich unterscheiden sich wissenschaftliche Disziplinen aber nicht entlang ihrer Forschungsgegenstände (was hier dann Typen der Organisation wären), sondern sie differenzieren sich anhand von wissenschaftlichen Problemstellungen. In der Art und Weise, wie sie einen Gegenstand zum Problem machen, unterscheiden sie sich voneinander und entwickeln ihre je spezifischen Zugriffsweisen. So werden Organisationen im Rahmen der *Wirtschaftswissenschaft* unter dem Gesichtspunkt von Kostenkalkülen und Fragen der ökonomischen Effizienz analysiert. Die Plau-

sibilität ökonomischer Theorien der Organisation stützt sich auf die Tatsache, dass es in der modernen Gesellschaft ein Wirtschaftssystem gibt, das sich auf der Grundlage geldförmiger Zahlungskreisläufe reproduziert und die Funktion der Zukunftsvorsorge (Kapitalbildung) unter Bedingungen von Knappheit bearbeitet. Die ökonomische Organisationsforschung analysiert zwar vor allem *Unternehmen*, weil diese sich primär an der gesellschaftlichen Funktion der Ökonomie orientieren. Das ökonomische Bezugsproblem legt die ökonomische Organisationsanalyse jedoch nicht auf Unternehmen fest. Ökonom(inn)en können im Rahmen ihrer Zugriffsweise auch beliebige andere Organisationen untersuchen. Soweit alle Organisationen in der modernen Gesellschaft in irgendeiner Weise auf Geld angewiesen sind, also entsprechende Probleme der Knappheit kennen, hat das eine hohe Plausibilität. Die Ökonomie beobachtet also im Prinzip alle Organisationen – Schulen, Verwaltungen, Kirchen und auch Unternehmen – so, *als ob* sie wirtschaftliche Organisationen seien. Sie werden gleichsam erst durch die ökonomische Beobachtungsweise zu wirtschaftlichen Organisationen gemacht (vgl. Baecker 2003, S. 11).

Die *Politikwissenschaft* befasst sich im Rekurs auf ein spezifisch politisches Bezugsproblem – die Herstellung von kollektiv bindenden Entscheidungen – mit Parteien und Parlamenten. Neben Verbänden und weiteren politischen Organisationen (Hoebel 2012), die unter dem Gesichtspunkt der Berücksichtigung ‚privater Interessen‘ in den Blick rücken, geraten über Fragen der Wohlfahrtsstaatlichkeit und Fragen des Gemeinwohls aber auch viele weitere Organisationen in den Blick. Die Welt der Organisationen erscheint im Übrigen mithin so, als bestehe sie aus drei ‚Sektoren‘: dem Staat (öffentliche Organisationen), dem Markt (private Unternehmen) und einem ‚dritten Sektor‘, in dem eine bunte Vielfalt von Non-Profit- bzw. Nichtregierungsorganisationen Gemeinwohlleistungen erbringt (vgl. Ronge 1988).<sup>5</sup>

Auch die *Verwaltungswissenschaft* befasst sich neben Bundes-, Länder- oder Kommunalverwaltungen auch mit Schulen, Universitäten, Krankenhäusern oder Museen – *als* Verwaltungen. Eine Beschreibung etwa der Schule als Teil der ‚öffentlichen Verwaltung‘ findet ihre gesellschaftliche wie wissenschaftsinterne Plausibilität darin, dass Schulen staatlicher Regulierung und Aufsicht unterworfen sind und in vielen Hinsichten rechtlich kodifizierte Verwaltungsbestimmungen berücksichtigen müssen.

In der *Erziehungswissenschaft* wird, um beim Beispiel zu bleiben, die Schule dagegen keineswegs als eine nachgeordnete Verwaltungsbehörde des Staates aufgefasst,

---

5 Und selbstredend hat man in der Politikwissenschaft, im Teilgebiet der „Internationalen Beziehungen“, auch „Internationale Organisationen“ im Blick, die in politikaffiner Begrifflichkeit definiert werden als „von und zwischen Staaten geschaffene Entscheidungsverflechtungen (...), die mehreren Staaten gemeinsame, teils sie einigende, teils sie entzweieende Probleme einer kollektiven Bearbeitung zugänglich machen sollen“. Vgl. Rittberger und Zangl 2003, S. 15.

die „unidirektionaler Regulation“ (Richter 2012, S. 100) unterliegt. In der diesem Fach eigenen Zugriffsweise erscheint die Schule vielmehr als „Ort des Lernens“, als „Erziehungsstätte“ oder als „pädagogische Handlungseinheit“ (Fend 1986). An der Schule rückt in dieser Perspektive vor allem der Unterricht als das erzieherische Kerngeschehen der Organisation ins Zentrum. Es überrascht vor diesem Hintergrund dann nicht, wenn Vertreter(innen) der Pädagogik, aber auch Lehrer(innen), dazu tendieren, die ‚Bevormundung‘ der Schule durch staatliche ‚Bürokratie‘ abzulehnen, und im Übrigen irritiert sind, wenn die Schule seit einiger Zeit auch stärker unter ökonomischen Gesichtspunkten thematisiert wird (vgl. Boettcher 2002).

Diese kurze Rekapitulation der spezifischen Beobachtungsweisen der verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen auf ‚ihre Organisationen‘ leitet uns direkt zu der Frage: Worin besteht nun das Spezifische der *Soziologie der Organisation*? Was zeichnet ihre Zugriffsweise auf Organisationen im Vergleich zur Wirtschafts-, Verwaltungs-, Politik- oder Erziehungswissenschaft aus? Wie macht sie sich als soziologische Beobachtungs- und Beschreibungsweise erkennbar? Die Antwort ist nicht ganz einfach, weil die Organisationssoziologie – anders als die zuvor genannten Fächer – ihre Zugriffsweise nicht über die Anlehnung an die Problemstellung eines ganz bestimmten gesellschaftlichen Teilbereichs (also Wirtschaft, Politik, Erziehung etc.) gewinnt. Wie aber hebt sich dann die Organisationssoziologie von den anderen fachlichen Beobachtungsperspektiven ab? Wir möchten zur Beantwortung dieser Frage *drei mögliche Argumentationslinien* aufgreifen. Deren Durchsicht liefert wichtige Anhaltspunkte und führt am Ende auf eine Antwort hin.

Das *erste* Argument beruht auf der Unterscheidung *präskriptiver* und *deskriptiver* Ansätze in der Organisationsforschung und bezieht sich auf einen Unterschied im wissenschaftlichen Anspruch (vgl. Bonazzi 2008, S. 12). Präskriptive (d. h. vorschreibende) Ansätze beantworten die Frage, was der Fall *sein soll*. Im Sinne von Prinzipien ‚richtiger‘ Organisation sind sie klassisch vor allem in der Betriebswirtschaftslehre und der Verwaltungswissenschaft zu finden und in sogenannten ‚Organisationslehren‘ kanonisiert, die der Vorstellung einer ‚rationalen‘ Gestaltung von Unternehmen und Verwaltungen folgen. Präskriptive Organisationsmodelle und -prinzipien finden sich auch heute noch vielfach, etwa in Managementbestsellern, die sich als Anleitungen zur ‚erfolgreichen‘ und ‚effizienten‘ Gestaltung von Organisationen verstehen und sich dem Management als Entscheidungshilfen anbieten. Im Unterschied dazu interessieren sich deskriptive (also beschreibende) Zugriffsweisen für die Frage, was faktisch der Fall *ist*, wie Organisationen tatsächlich funktionieren und welche sozialen Mechanismen dahinterstecken. Beschrieben werden in diesem Sinne in der Organisationssoziologie empirisch beobachtbare Strukturen, Prozesse und Dynamiken. Die deskriptive Organisationsforschung rechnet dabei auch ein, dass das reale Geschehen in Organisationen in mehr oder weniger

starker Weise von den vorgegebenen formalen Regeln, Rationalitätserwartungen und Gestaltungsentwürfen abweicht. Sie beobachtet ihren Gegenstand entlang der Unterscheidung von *normativen Vorgaben* und *faktischem Geschehen*. Legt man den Unterschied von präskriptiver und deskriptiver Perspektive zugrunde, steht die Organisationssoziologie also zweifellos für einen deskriptiven Zugang. Denn als empirische Wissenschaft geht es der Soziologie generell nicht um Präskription und entsprechend auch der Organisationssoziologie nicht um den normativen Entwurf von *Best-Practice*-Konzepten des Organisierens.

Hat man nun allerdings das gesamte Feld der Organisationsforschung vor Augen, wird erkennbar, dass die Unterscheidung von Präskription und Deskription nur von begrenztem Aussagewert ist. Zweifellos sind nicht alle Organisationsforschungen jenseits der Soziologie als präskriptiv zu bezeichnen, selbst wenn sie dem Gegenstand bestimmte Einschränkungen – etwa wirtschaftlicher, politikbezogener oder pädagogischer Provenienz – auferlegen und damit mitunter auch einen normativen Einschlag erhalten. Wenngleich ein wichtiger Gesichtspunkt, genügt der Rekurs auf den wissenschaftlichen Anspruch allein nicht für eine zuverlässige Unterscheidung der Organisationssoziologie von anderen Fächerperspektiven.

Ein zweiter Vorschlag zur Begründung der spezifischen Analyseperspektive der Organisationssoziologie stammt von Renate Mayntz. Er wurde bereits Anfang der 1960er-Jahre formuliert, zu einer Zeit also, in der es in Deutschland – anders als in den USA – noch keine nennenswerte eigenständige organisationssoziologische Forschung jenseits der Arbeits-, Betriebs- und Industriesoziologie gab. Auch Mayntz (1961, 1963) grenzt die Organisationssoziologie gegen die Tradition der präskriptiven Betriebs- und Verwaltungslehren ab und sieht die Besonderheit der Organisationssoziologie in ihrem *Begriff* der Organisation begründet. Die Herausbildung einer genuin soziologischen Analyseperspektive auf Organisationen beruhte dabei auf der *kognitiven Ablösung* von klassischen Typenlehren (Betriebslehre, Verwaltungslehre) und deren Rationalitätsvorstellungen. Und diese Ablösung konnte Mayntz zufolge dadurch gelingen, dass Organisationen als *soziale Systeme* verstanden und beschrieben wurden. Wurde damit zum einen von Beginn an unterstrichen, dass man es mit mehr oder weniger komplexen, gleichsam sozial ‚lebendigen‘ Sozialgebilden zu tun hat, wurde damit zum anderen – gegenüber den je spezialisierten Betriebs- oder Verwaltungslehren – ein *allgemeiner Begriff* der Organisation hervorgebracht. Er machte erfass- und begreifbar, dass es sich bei Unternehmen, Verwaltungen, Schulen, Kirchen, Parteien, Wohlfahrtsorganisationen etc. um Sozialgebilde *desselben Typs*, also gleichermaßen *um Organisationen* handelt: „Diesen neuen Ansatz fand man mit dem auf Organisationen angewandten Begriff des sozialen Systems, der der theoretische Schlüssel zur Organisationssoziologie ist“ (Mayntz 1961, S. 37).

Zu den wichtigen Erkenntnisgewinnen eines allgemeinen Organisationsbegriffes gehörte, dass er die Strukturen von Organisationen als *Variablen* sichtbar machte. Schon mit dieser Einsicht waren für die Organisationsforschung zahlreiche neue Fragen aufgeworfen, unter anderem die, wovon die Strukturen von Organisationen (und ihre etwaige Rationalität) eigentlich abhängen und aus welchen Gründen und Anlässen sie sich ändern. Dass Organisationen, gleich welchen Typs, grundlegende Gemeinsamkeiten aufweisen, ist eine eminent wichtige Einsicht. Denn damit liegt die Frage nahe, was Organisationen als Sozialsysteme eigentlich grundlegend auszeichnet und wodurch sie sich von anderen Sozialsystemen oder Sozialgebilden, die in der Gesellschaft ebenfalls vorkommen, unterscheiden, etwa von Familien, Gruppen, flüchtigen Interaktionen oder sozialen Netzwerken. Auf Fragen dieser Art werden wir im Zusammenhang der Erläuterung des Begriffs der Organisation zurückkommen.

Zutreffend ist, dass der Systembegriff in der Herausbildung und Etablierung der Organisationssoziologie seit dem Ende der 1930er-Jahre und speziell in den USA eine enorm wichtige Rolle gespielt hat. Davon zu unterscheiden ist aber die Frage, ob und inwieweit es heute noch plausibel ist, die Organisationssoziologie insgesamt und speziell im Rekurs auf einen Systembegriff von ihren Nachbardisziplinen zu unterscheiden. Zwei Gründe sprechen dagegen: Zum einen ist die Organisationssoziologie ebenso wie die Soziologie insgesamt ein theorieplurales Projekt. Es wäre daher verkürzt zu behaupten, dass jegliche Organisationssoziologie auf einem Systembegriff der Organisation gründet. Zum anderen gilt, dass die Verwendung des Systembegriffs in der Analyse von Organisationen heute längst keine speziell soziologische Erscheinung mehr ist. Auch in anderen Fächern wird heute über Organisationen mitunter als Systeme gesprochen und nachgedacht.<sup>6</sup> Die Ausgangsfrage, worin die spezifische Zugriffsweise der *Soziologie* der Organisation zu sehen ist, kann vor diesem doppelten Hintergrund nicht mehr über den Systembegriff der Organisation, so wichtig er faktisch war und so wichtig er hier im Weiteren (im Sinne einer Theorieentscheidung) bleibt, nicht mehr überzeugend beantwortet werden.

Wir kommen damit zum *dritten* Vorschlag, die Besonderheit der Soziologie der Organisation zu bestimmen. Er stammt von Uwe Schimank (1994) und bezieht sich auf die Unterscheidung einer *organisationsbezogenen* und einer *gesellschafts-*

---

6 Der Unterschied zwischen Systemtheorie im engeren Sinne und ‚systemischen Ansätzen‘ ist hier sehr wichtig, wenngleich (für Einsteiger/innen) nicht leicht zu erkennen. Kurz gesagt: Systemische Ansätze begnügen sich damit, ihren Gegenstand so zu beobachten, *als ob* es sich um ein System handle (das jeweilige System ist lediglich Konstrukt des ‚systemischen‘ Beobachters), während die Systemtheorie darauf besteht, von Systemen nur dann zu sprechen, wenn sich zeigen lässt, dass ein System *sich selbst* als ein solches erzeugt, reproduziert – und beobachtet. Der Begriff der Beobachtung impliziert dabei auch soziale, d. h. kommunikative Beobachtung.

*bezogenen* Perspektive auf den Gegenstand. Während das Charakteristische der Organisationsforschungen in den angrenzenden Fächern darin bestehe, so Schimank, dass diese lediglich eine organisationsbezogen eingeschränkte Perspektive einnehmen, in der sie dann je ‚ihre‘ Organisationen – Unternehmen oder Verwaltungen oder politische Parteien etc. – betrachteten, sei die kognitive Eigenständigkeit der Organisationssoziologie in ihrer *gesellschaftsbezogenen* Perspektive zu sehen. Ihre Besonderheit ist in ihrer „Verankerung in einer auf die moderne Gesellschaft als Ganze gerichteten Perspektive“ (ebd., S. 241) zu finden.

Auch wir werden die Besonderheit und Bedeutung der Organisationssoziologie im Weiteren im Gesellschaftsbezug ihrer Analysen sehen, wollen aber genauer festhalten, was wir damit nicht meinen bzw. was wir damit im Unterschied zu Schimank meinen. Wir haben oben dargelegt, dass die anderen, also neben der Soziologie an der Organisationsforschung beteiligten Fächer Organisationen ja keineswegs strikt organisationsbezogen in den Blick nehmen, wie Schimank unterstreicht; vielmehr werden Organisationen dort gesellschaftsbezogen erfasst – in einem je selektiven Sinne: Mit ihren wirtschafts-, politik- oder erziehungsspezifischen Zugriffsweisen lehnen sich die Fachperspektiven im Verständnis von Organisationen sehr eng an selektiv eingeschränkte Perspektiven gesellschaftlicher Funktionssysteme an: Sie verstehen Organisationen also immer schon z. B. *von der* Wirtschaft, *von der* Politik oder *von der* Erziehung her.<sup>7</sup> Man könnte zugespitzt damit sogar sagen, gerade weil sie Organisationen so stark in (je selektiver) gesellschaftlicher Perspektive zum Thema machen, droht ihnen eine genuin organisationsbezogene Perspektive auf den Gegenstand aus dem Blick zu geraten.

Der Unterschied zum Gesellschaftsbezug der Soziologie ist mit diesem Einwand nicht schon hinfällig. Denn tatsächlich ist für die Soziologie, wie ja auch Schimank unterstreicht, ein „*gesamtgesellschaftlicher*“ Bezug der Analysen kennzeichnend, der als solcher dann die teilsystemisch-selektiven – politischen, wirtschaftlichen, rechtlichen usw. – Perspektiven ‚übergreift‘. Aber was meint dies, und was kann

---

7 Vergleichbares gilt innerhalb der Soziologie für jene Speziellen Soziologien, die sich mit je einzelnen *gesellschaftlichen Teilsystemen* als ihrem besonderen *Gegenstand* befassen. In der Wirtschafts-, Religions- oder Wissenschaftssoziologie z. B. werden dann etwa Unternehmen, Kirchen oder Forschungseinrichtungen zum Thema, sei es als handlungsfähige Einheiten oder als Teil der Strukturausstattung des entsprechenden Systems. Wo Organisationen in diesen Speziellen Soziologien nicht nur in kompakter Form (z. B. Unternehmen als „Marktteilnehmer“) zum Thema werden, sondern auch ihre Strukturen, Strukturformen oder Funktionsweisen besonderen Erklärungswert erhalten, sind diese Speziellen Soziologien dann auf die Organisationssoziologie angewiesen. Vgl. z. B. für die Wissenschaftssoziologie: Whitley 1984, im Überblick: Besio 2009, S. 41 ff., für die Religionssoziologie: Petzke und Tyrell 2012: insb. S. 278 ff.

das meinen? Für Schimank bedeutet dies, die Aufgabe der Organisationssoziologie in „*Analysen der Organisationsgesellschaft*“ zu sehen, also in Analysen einer Gesellschaft, die auf der einen Seite in etwa ein Dutzend gesellschaftliche Teilsysteme differenziert ist (Politik, Recht, Wirtschaft, Wissenschaft, Erziehung, Gesundheit usw.) und die auf der anderen Seite und zugleich sehr weitgehend, wenn auch nicht ausschließlich, durch Organisationen geprägt und geformt wird.<sup>8</sup> Für eine ‚organisationsgesellschaftliche‘ Organisationssoziologie formuliert Schimank drei programmatische Fragen als Ansatzpunkte, die andeuten, das im Fokus der Analyse nicht eigentlich Organisationen selbst, sondern vor allem die Gesellschaft liegt: Es sind a.) „die Frage nach dem Verhältnis von Individuum und Organisationsgesellschaft“, b.) „die Frage nach der Bedeutung formaler Organisationen für gesellschaftliche Differenzierung“, c.) „die Frage nach dem gesellschaftlichen Koordinations-, Integrations- und Steuerungspotential formaler Organisationen“ (ebd., S. 250). Würde man die Organisationssoziologie aber tatsächlich auf ein organisationsgesellschaftliches Forschungsprogramm einschränken, das letztlich *nur noch* gesellschaftsbezogene Fragen und Themen als facheinschlägig anerkennen würde, hätte das zwei ironische Konsequenzen. Zum einen fände sich dann nirgends – also in keiner der beteiligten sozialwissenschaftlichen Disziplinen – eine Zuständigkeit für *genuin* organisationsbezogene Forschungen, jedenfalls wenn der hier formulierte Einwand zutrifft, dass die Nachbardisziplinen Organisationen immer schon selektiv von einzelnen Teilsystemen der Gesellschaft her begreifen. Und zum anderen würde der ganz überwiegende Teil der bisherigen und der gegenwärtigen organisationssoziologischen Forschung und Theoriebildung, wenn nicht ‚ausgeschlossen‘, so doch programmatisch marginalisiert. Denn tatsächlich ist die Organisationssoziologie als eine Spezielle Soziologie nicht primär für Gesellschaftsanalyse zuständig, sondern für die Analyse von Organisationen. Sie hat damit organisatorische Strukturen, Prozesse und Funktionsweisen zum Gegenstand.

Wenn seit Mitte der 1990er-Jahre von einigen Forscher(inne)n entlang der Relation von Organisation und Gesellschaft „Die Rückkehr der Gesellschaft“ (Ortmann et al. 1997) in die Organisationssoziologie diskutiert wird, mündet dies zwar im Topos einer *Gesellschaftstheorie der Organisation* (vgl. Baecker 1999a; Drepper 2003; Tacke 2001a). Diese Analyserichtung geht aber über die Idee der modernen Gesellschaft als Organisationsgesellschaft hinaus, da sie sich zum Ziel setzt, *gleichzeitig* die Abhängigkeiten und die Unabhängigkeiten der Gesellschafts- und Organisationsebene zu erforschen und zu begreifen. Die Besonderheit und Bedeutung einer so gelagerten Organisationssoziologie besteht im *gleichzeitigen* Gesellschafts- und

---

8 Vgl. auch Schimank (2005, 2009) sowie zu unterschiedlichen Verständnissen der Organisationsgesellschaft im Überblick: Tyrell und Petzke 2008.

Organisationsbezug ihrer Analysen. Zur Unterscheidung fachlicher Perspektiven auf den Gegenstand eignet sich die Unterscheidung ‚organisationsbezogen‘ und ‚gesellschaftsbezogen‘ dann, wenn genauer gefragt wird, *wie* organisationsbezogene und gesellschaftsbezogene Fragen, Forschungen und Theorien aufeinander bezogen werden können, oder anders ausgedrückt: wie das *Verhältnis* von Organisation und Gesellschaft erfasst wird.

Wir können mithin also festhalten: Das Markenzeichen organisationssoziologischer Analysen kann man in *gesellschaftsbezogenen, deskriptiven Analysen* von Organisationen als Sozialsystemen sehen. Die Organisationssoziologie analysiert Organisationen im Rahmen einer differenzierten Gesellschaft. Als ‚Spezielle Soziologie‘ analysiert sie dabei ihren Gegenstand zunächst einmal organisationsbezogen. Organisationen sind ihr Gegenstand. Der Gesellschaftsbezug der Organisationssoziologie entfällt deshalb nicht. Direkt sichtbar und thematisch wird er dort, wo die ‚Organisationsgesellschaft‘ im Sinne der Effekte und Folgen zum Thema wird, die die Durchdringung der Gesellschaft mit Organisationen mit sich bringt. Direkt sichtbar ist der Gesellschaftsbezug soziologischer Organisationsanalysen auch dort, wo die Auseinandersetzung von Organisationen mit differenzierten gesellschaftlichen Umwelten eigens zum Thema wird, wobei die Begriffe der Analyse allerdings nicht von vornherein durch eine einzelne und bestimmte gesellschaftliche Funktion (Wirtschaft, Politik, Recht, Erziehung etc.) so überformt sind, dass die Eigenständigkeit und Eigenwilligkeit des organisatorischen Geschehens ‚übersehen‘ werden.

So paradox es anmutet: Die *Organisationssoziologie* ist als soziologische Teildisziplin speziell für *organisationsbezogene* Forschungen zuständig. Sie kann aber als *Organisationssoziologie* – also als eine soziologische Teildisziplin – zugleich nicht auf einen *gesellschaftlichen* Bezug verzichten. Sie muss in ihrer Perspektive auf den Gegenstand allerdings in Rechnung stellen, dass weder die Gesellschaft in ihren Organisationen aufgeht noch umgekehrt Organisationen die Gesellschaft sind. Eine gewisse Eigenständigkeit von Organisationen gegenüber der Gesellschaft vorausgesetzt, hat die Organisationssoziologie es mit dem Verhältnis von *Organisation und Gesellschaft* zu tun. Dass die Organisationssoziologie, wie auch ihre Nachbardisziplinen, nicht lediglich für bestimmte Organisationen Zuständigkeit reklamiert, versteht sich von selbst. Zumal die Soziologie die gesellschaftliche Differenzierung im Blick hat (sie also nicht lediglich einzelne gesellschaftliche Funktionsbereiche in Rechnung stellt), eignet sie sich besonders gut für vergleichende Beschreibungen und Analysen. Diese sind dann gesellschaftsbezogen, aber nicht funktionspezifisch ‚voreingenommen‘. Und hier können wir nun noch einmal daran erinnern, wie Richard Scott die ‚Aufgaben der Organisationssoziologie‘ bestimmte (siehe Kapitel 1), dies nun aber ganz ohne heroischen Unterton, sondern vielmehr mit systematischer Ausrichtung und reichlich Forschungsaufgaben im Gepäck.





<http://www.springer.com/978-3-658-15062-4>

Soziologie der Organisation

Tacke, V.; Drepper, Th.

2018, VI, 141 S., Softcover

ISBN: 978-3-658-15062-4