Organisationstheorien im Überblick

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung

Das vorgelegte Papier entstand im Rahmen des DFG-Forschungsprojekts "Agieren in sozialen Kontexten - Ein sozionischer Ansatz zur Modellerstellung und Theoriebewertung" ("ASKO") an der Universität Hamburg, Institut für Soziologie und Fachbereich Informatik. Gegenstand des Projekts ist die Erforschung und Modellierung von Entscheidungsprozessen an öffentlich-rechtlichen Organisationen. Dies geschieht durch die Vermittlung von soziologischer Theorie, qualitativ-empirischer Sozialforschung und informatischen Modellierungen.

Das von Informatikern und Soziologen gemeinsam angestrebte Entscheidungsprozessmodell soll auf soziologisch fundierten Erkenntnissen basieren. Deshalb findet die Reanalyse von sowohl Organisations- als auch Gesellschaftstheorien statt, um diese auf ihren Erklärungsbeitrag für Entscheidungsfindung hin zu überprüfen.

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der organisationssoziologischen Seite. Anzusehen als Vorstufe der Dekonstruktion einzelner organisationstheoretischer Ansätze, soll hier ein allgemeiner Überblick über bestehende Organisationstheorien gegeben werden. Dies erfolgte zwar im Forschungskontext von "ASKO", ist aber aufgrund seines überblicksartigen Charakters grundsätzlich für alle praktisch, theoretisch oder sonstig interessierten Organisationfreunde geeignet[1].

Ziele dieses Beitrages sind:

- die Entstehung und die Entwicklungsgeschichte von Organisationstheorien nachzuzeichnen,
- einen Überblick über bekannte Klassifikationen der verschiedenen theoretischen Ansätze einschließlich der jeweils angewandten Unterscheidungsdimensionen zu geben,

---

[1] Aus diesem Grund wurde auch die Literaturliste M. Gmürs im vollständigen Umfang übernommen, auch wenn in diesem Text nicht alle Literaturverweise übernommen wurden.

- anhand einer ausgewählten Systematisierung die einzelnen Organisationstheorien einzuordnen und kurz vorzustellen sowie
- die aktuellen Entwicklungstendenzen der Organisationsforschung zu kennzeichnen.

Diese Ausarbeitung beruht in erster Linie auf dem Text von Markus Gmür (1993) "Organisationstheorien - Entwicklungslinien - Systematik – Kritik". Er wurde für die Belange des Projekts zusammengefasst und zugeschnitten, wobei im wesentlichen dem Aufbau und Argumentationsgang Gmürs gefolgt wurde[2]. Auch die eingefügten graphischen Darstellungen stammen allesamt von Gmür.

Die vorliegende Arbeit ist jedoch ebenfalls das Arbeitsergebnis einer Recherche, für die verschiedene überblicksartig verfasste Bücher, Artikel und Skripte zur Organisationstheorie herangezogen wurden[3]. Die Recherche ergab, dass sich bezüglich der Klassifikation und Einordnung von Organisationstheorien auf der einen Seite ein Konsens ausmachen lässt, als dass diese in gleicher oder ähnlicher Form immer wieder auftauchen. Andererseits herrscht keineswegs Einigkeit über Sinn und Zweck derartiger Systematisierungen, den Umgang mit diesen und die Trennschärfe der Unterscheidungskriterien. Schaut man sich die in den letzten 25 Jahren wiederholt unternommenen Versuche an, die vielen und z.T. sehr komplexen Ansätze in einfache Systematisierungen zu pressen, so stellt man fest, dass die hierin gezeichneten Trennlinien häufig allzu grob erscheinen und für eine darauf aufbauende Theorieentwicklung wenig hilfreich sind.

Markus Gmür (1993) verfolgt in seinem Buch das ehrgeizige Ziel, eine Systematik zu entwickeln, die diese Mängel behebt. Laut Gmür lohnt es sich, die Grundannahmen auch der Organisationstheorie als Teildisziplin der Sozialwissenschaften immer wieder einmal in Frage zu stellen: Was schließen sie ein, und was grenzen sie aus? Welche hilfreichen Erkenntnisse erbringen sie? In welcher Weise verzerren sie die vermutete Wirklichkeit?

2. Die Entwicklungsgeschichte der Organisationstheorie

(vgl. Gmür, 1993, 3-9)

Betrachtet man die Entwicklungsgeschichte der Organisationstheorie, muss man zunächst berücksichtigen, dass die Wurzeln der Beschäftigung mit Organisationen in Ländern mit einer eigenen Sozialforschungstradition, wie die USA, Großbritannien, Frankreich oder Deutschland, ganz unterschiedliche waren.

Besonders bietet sich hier ein Vergleich der Forschungstraditionen von Deutschland und den USA an:

Die organisationale Realität im Einwanderungsland USA wurde um die Jahrhundertwende von rasch expandierenden Industriebetrieben dominiert. Mit zunehmendem Wachstum wurde auch das Problem ihrer organisatorischen Beherrschung in Hinblick auf größtmögliche Effizienz immer drängender. Organisationstheorie entwickelte sich in der Unternehmenspraxis und aus der Sicht der Unternehmensleitung vor Ort. Der Weg in die Wissenschaft und zu einem einheitlichen Theoriekonzept, das über die Behandlung gerade aktueller Einzelprobleme

[2] Der entsprechende Verweis auf den Originaltext ist jeweils am Anfang jedes Kapitels zu finden.

[3] Auf die eingearbeitete Literatur wird an gegebener Textstelle verwiesen.

hinausging, war lang. Organisationstheorie und Unternehmensführungslehre waren über alle Stadien der Theorieentwicklung hinweg stets eng miteinander verknüpft.

In Deutschland entwickelte sich auf der einen Seite die Betriebswirtschaft mit rein instrumentellen Organisationsvorstellungen und technokratischem Weltbild. Auf der anderen Seite entstand davon unabhängig eine Organisationssoziologie, die im wesentlichen einer gesellschaftskritischen Industriesoziologie entsprang, es aber zunächst nicht zu einer beachtenswerten Eigenständigkeit brachte. Damit stand, überspitzt gesagt, eine Managementlehre ohne institutionelle Organisationsvorstellung einer Organisationssoziologie gegenüber, die die betriebliche Institution Management am liebsten abgeschafft sähe.

Sowohl Reed als auch Scott haben die Entwicklung der (US-amerikanischen) organisationstheoretischen Forschung in Phasen eingeteilt.

Nach Reed (1985, 19ff.) sind vier Phasen unterscheidbar:

1. *Gründerphase* *1938 - 1945*

   => Erste umfassende Organisationskonzepte, die über eine rein instrumentelle Vorstellung hinausgingen und der Dimension des menschlichen Handelns Rechnung trugen (Barnard (1970 [1938]), Roethlisberger/Dickson (1966 [1939]) und Simon (1981 [1945]).

2. *Wachstumsphase* *1945 - 1958*

   => Auseinandersetzung mit Webers Modell der legalen Herrschaft in bürokratischen Organisationen und dem Strukturfunktionalismus; behavioristisches Menschenbild setzt sich durch (Selznick (1949), Blau (1955) und March/Simon (1976 [1958]).

3. *Konsolidierungsphase* *1958 - 1967*

   => Vergleichende Perspektive wird entwickelt, die gleichermaßen strukturelle und prozessbezogene Aspekte berückichtigt; Beschäftigung mit Problemen der Gestaltung und Steuerung der zunehmend komplexer erscheinenden Gebilde; an die Stelle einzelner herausragender Publikationen treten eine Vielzahl konzeptioneller und empirischer Arbeiten zu Einzelaspekten.

4. *Phase der Neuorientierung* *seit Ende der 60er Jahre*

   => Reed bezeichnet diese Phase mit Verweis auf Giddens als Periode der Umwälzung, die durch die Auflösung des "orthodoxen Konsens" gekennzeichnet sei; die Vision vom Anfang der 60er Jahre, mit der Systemtheorie zu einer geschlossenen "Mega-Theorie" der kontrollierten Steuerung großer Organisationen zu gelangen, musste aufgegeben werden - das "Projekt der Aufklärung" für den Bereich Organisation ist noch lange nicht beendet.

Auch Scott (1986, 182) unterscheidet verschiedene Phasen in der Geschichte der (amerikanisch geprägten) Organisationstheorie, denen er aber jeweils eine spezifische Vorstellung des Organisationsphänomens zuordnet. Dies sind:

1. *Organisation als geschlossenes rationales System* *1900 - 1930*

2. *Organisation als geschlossenes natürliches System* *1930 - 1960*

3. *Organisation als offenes rationales System* *1960 - 1970*

4. Organisation als offenes natürliches System nach 1970

Entscheidend für den Phasenwechsel sind demnach zum einen jeweils die Übergänge von rationalen Systemvorstellungen hin zu natürlichen Systemvorstellungen. Zum anderen stellt Scott aber auch einen grundlegenden Übergang von geschlossenen zu offenen Systemvorstellungen fest, die Verlagerung der Perspektive von den Innen- zu den Außenbeziehungen der Organisation.

Die Typologie von Scott ist im deutschsprachigen Raum wohl die bekanntere und häufiger rezipierte (vgl. z.B. Kneissler 1996). Auffällig ist an ihr, dass die Organisation durchgängig als System gesehen wird, was bestimmte Basisannahmen impliziert.

3. Klassifikationen organisationstheoretischer Ansätze

(vgl. Gmür, 1993, 10-29)

Die ersten Versuche, die verschiedenen Ansätze der Organisationstheorie zu klassifizieren, stammen aus den 60er Jahren. Das Aufeinanderfolgen verschiedener Betrachtungsweisen des Organisationsphänomens, "Scientific Management", "Human Relations", "Administrative Behavior" und "Systemtheorie" gleitet zu diesem Zeitpunkt über in ein konkurrierendes Nebeneinander von Ansätzen und Glaubensgemeinschaften mit umfassendem Geltungsanspruch (Gmür 1991, 36ff.).

Eine Trennlinie zeichnet sich dabei besonders deutlich heraus: die Auseinandersetzung zwischen system- oder strukturorientierten auf der einen und handlungs- oder individuumsorientierten Ansätzen auf der anderen Seite (wie sie die Geschichte der sozialwissenschaftlichen Forschung überhaupt geprägt hat). Dabei meint hier "systemorientiert" alle Theorien, die das soziale System, die strukturierte Ganzheit, als das Primäre betrachten, in dessen Rahmen sich individuelles Handeln abspielt und geleitet wird. Demgegenüber betont der handlungsorientierte Ansatz die selbstregulierten Handlungen der einzelnen, die erst das Ganze formen.

Der Unterschied liegt im Menschenbild, in der Interpretation der Gesellschaft und den Beziehungen zwischen Sozialem und Individuellem: Während für die Systemtheorie eine objektiv erkenn- und damit beforschbare soziale Ordnung Voraussetzung für individuelles Wohlbefinden darstellt, ist für die Handlungstheorie soziale Ordnung das selbstgewählte und gemeinschaftlich erzeugte Produkt von Individuen, die ursprünglich einmal frei von externer Kontrolle waren (Dawe 1970, 214, Weeks 1973).

Die meisten der aufgeführten Klassifikationen orientieren sich, wenn auch mit teilweise unterschiedlichen Begrifflichkeiten, an der Zweiteilung von handlungs- und strukturorientierten Ansätzen. Die ersten drei des Schaubildes werden nachfolgend präsentiert.

Weeks 1973	Voluntarismus vs. Determinismus
Driggers 1977	Interaktionismus vs. Strukturalismus
Burrell/Morgan 1979	Subjektivismus vs. Objektivismus und Ordnungstheorien vs. Konflikttheorien
Pfeffer 1982	Handlungsperspektiven und Analyseebenen
Astley/Van de Ven 1983	Handlungsperspektiven und Analyseebenen
Morgan 1986	Metaphern der Organisation
Cooper/Burrell 1988	Moderne vs. Postmoderne

Weeks (1973; Voluntarismus vs. Determinismus) und Driggers (1977; Interaktionismus vs. Strukturalismus) gehen beide von einer einfachen Zweiteilung organisationstheoretischer Ansätze aus. Ihre Klassifikationen sind typische Beispiele für die von Reed beschriebene Krise der Sozialwissenschaften Ende der 60er Jahre, als die Spannungen zwischen unterschiedlichen Denkansätzen ein einziges einheitliches Forschungsmodell unmöglich erscheinen ließen.

Weeks (1973) unterscheidet fünf verschiedene Dimensionen, nach denen Organisationstheorien klassifiziert werden können:

- Entweder wird die sichtbare formale Organisation oder es werden die informalen Beziehungsmuster als wesentliches Strukturmerkmal angesehen (Formale Organisation vs. informale Organisation).

- Entweder wird die Organisation als monolithischer Block oder als Gefüge unterschiedlichster Einzelelemente betrachtet (Universalismus vs. Partikularismus).

- Entweder geht man von einem sozialen System als Ganzem oder von den Interaktionen im einzelnen aus (Systemansatz vs. Handlungsansatz).

- Entweder geht man davon aus, dass einer Organisation ein einziges Hauptziel zugrundeliegt oder dass sie in einem dauernden Spannungsfeld der Interessen verschiedener Gruppen liegt (Unitarismus vs. Pluralismus).

- Entweder beschäftigt man sich mit der Struktur einer Organisation oder mit dem Prozess des Organisierens (Struktur vs. Prozess).

Driggers (1977) vergleicht die beiden grundlegenden Ansätze unter zehn verschiedenen Gesichtspunkten, wobei er als systemorientierten Ansatz den "structuralist" dem handlungsorientierten als "interactionist" gegenüberstellt:

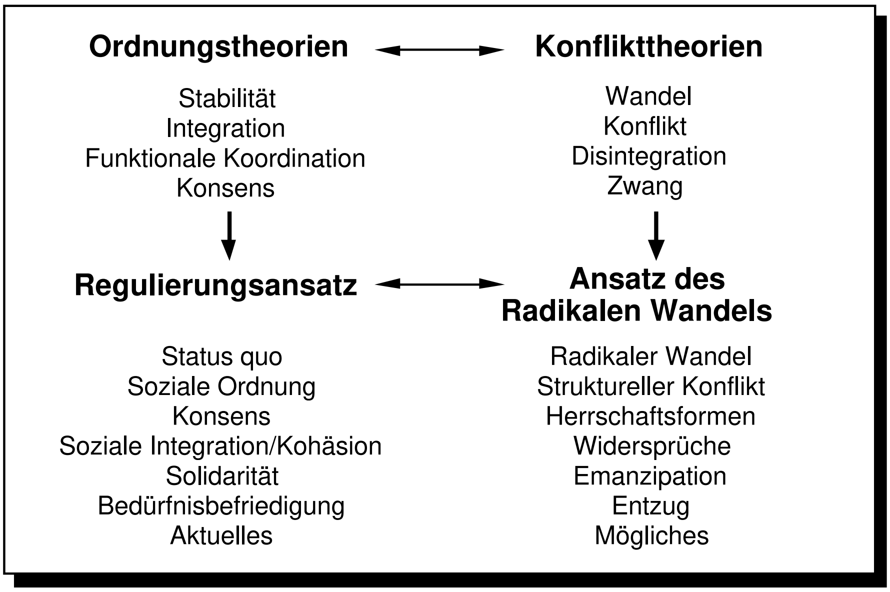
"Structuralists"		"Interactionists"
reaktiv, fremdbestimmt, passiv, sicherheitsorientiert	*Menschenbild*	aktiv, selbststeuernd initiativ, kreativ, proaktiv
Soziale Ordnung	*theoret. Orientierung*	Soziales Individuum
Soziale Ordnung mit abgrenzbarer Realität Organisation unabhängig von den Akteuren	*Systemontologie*	Soziale Ordnung als Aushandlungsergebnis Organisation als Ort der Interaktion
Kategorien, Strukturen und Regeln im Blickfeld normativ, strukturalistisch, Variablenanalyse Suche nach Stabilität und Konvergenz	*Analyse*	Situatives Verhalten im Blickfeld beobachtend, interpretativ, prozeßorientiert Suche nach Wandel und Divergenz
deduktiv, kategorial	*Forschungslogik*	induktiv, dialektisch
schriftliche oder mündliche Befragung	*Forschungsinstrumente*	natürliche Beobachtung
Forschung soll wertfrei sein	*Wertproblem*	Forschung ist zwangsläufig wertbehaftet
Voraussage, Kontrollmöglichkeiten	*Erkenntnisinteresse*	Beschreibung, Verstehen
externe Störungen	*Ursache für Wandel*	interne Antriebskräfte
Grundsätzlich besteht Konsens Konflikte sind störend und pathologisch	*Konfliktperspektive*	Widersprüche bestehen grundsätzlich, resultie rend aus konfligären Sichtweisen der Akteure

Laut Driggers birgt diese Gegenüberstellung von den beiden grundlegend verschiedenen Ansätzen folgende Chance: Durch paradigmatische Kontrastierungen werden künstliche Widersprüche aufgebaut, die die Forschung weiterbringen können (Driggers 1977, 148ff.).

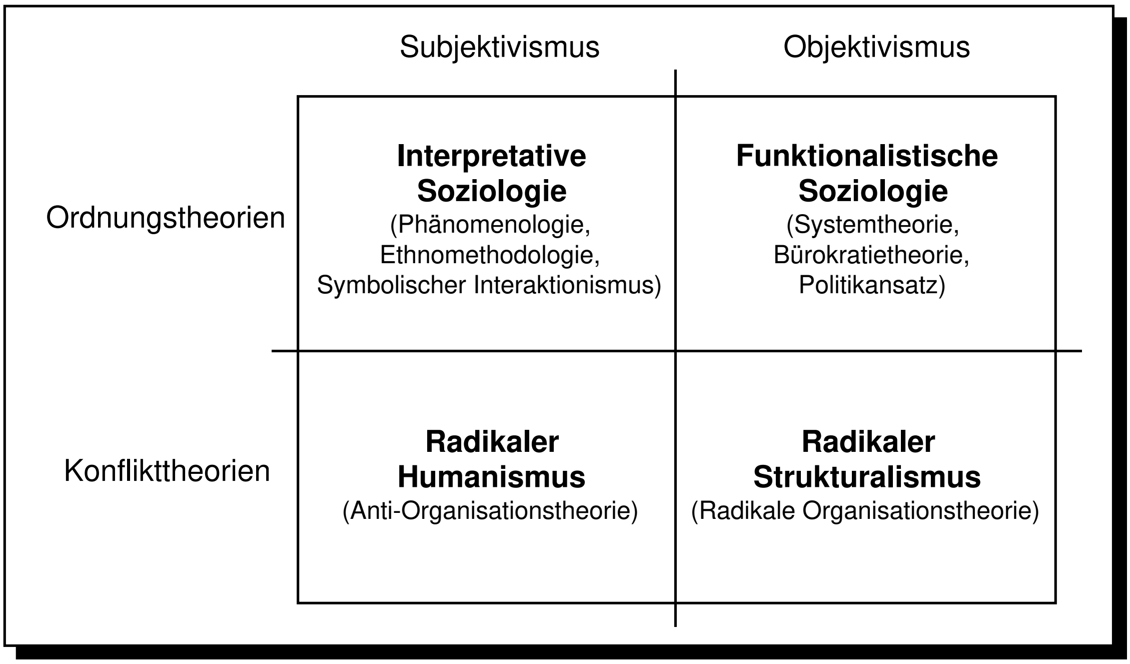
Dies ist eine eindimensionale Klassifizierung mit zwei Polen. Die beiden folgenden Autoren erweitern diese Gegenüberstellung nun durch eine zweite Dimension.

Die bekannteste und bis heute wohl ambitionierteste Klassifikation organisationstheoretischer Ansätze haben Burrell/Morgan (1979; Subjektivismus vs. Objektivismus und Ordnungstheorien vs. Konflikttheorien) vorgenommen. Sie gehen neben der Gegenüberstellung von System- versus Handlungsorientierung von einer zweiten Grundpolarität der sozialwissenschaftlichen Theoriebildung aus: dem Gegensatz zwischen Ordnungsansatz und Konfliktansatz, den sie an Dahrendorf orientieren (Burrell/Morgan 1979, 3ff.).

Die Gegenüberstellung des subjektivistischen und des objektivistischen Ansatzes entspricht weitgehend den beiden Polen in den Klassifikationen von Weeks und Driggers. Während aber in deren Vorstellung die Variablen "Ordnung" und "Konflikt" implizit abhängige Größen sind (Ordnungsvorstellungen liegen vor allem dem systemtheoretischen Ansatz zugrunde, und Konfliktperspektiven ergeben sich in erster Linie aus einem handlungstheoretischen Ansatz), glauben Burrell/Morgan, dass es sich dabei um eine zweite, unabhängige Dimension handelt. Ihrer Ansicht nach ist die Diskussion um den vorherrschenden "Aggregatszustand" sozialer Gebilde (harmonisch oder konfligär?) das zweite Megathema der sozialwissenschaftlichen Forschung seit ihren Anfängen.



Aus der Kreuzung der beiden Dimensionen leiten Burrell/Morgan eine Vierfeldertafel mit den von ihnen unterschiedenen Paradigmen ab, in die sie alle Theorien der Organisation einordnen (Burrell/Morgan 1979, 29f.). Wie auf den ersten Blick erkennbar ist, ergibt sich eine sehr ungleiche Verteilung zwischen Ordnungs- und Konflikttheorien.



Gioia/Pitre haben 1990 den Ansatz von Burrell/Morgan wieder aufgegriffen und die vier sich ergebenden Grundpositionen - sie bezeichnen sie als Paradigmen der Organisationstheorie - in Hinblick auf die Kriterien übergeordnetes Forschungsziel, Theorieperspektive und Theoriebildung zueinander in Gegensatz gesetzt (Gioia/Pitre 1990, 591):

1. Interpretatives Paradigma

- Ziel: Beschreibung und Erklärung für "Diagnose und Verstehen"
- Theoriethema: Soziale Konstruktion von Wirklichkeit, Interpretation
- Theoriebildung: Entdecken durch Code-Analyse

2. Radikal humanistisches Paradigma
   - Ziel: Beschreibung und Kritik, um einen Wandel herbeizuführen
   - Theoriethema: Soziale Konstruktion von Wirklichkeit, interessengeleitet
   - Theoriebildung: Enthüllung durch kritische Analyse
3. Radikal strukturalistisches Paradigma
   - Ziel: Identifizierung von Machtquellen, Anleitung zur Revolution
   - Theoriethema: Herrschaft, Entfremdung, Emanzipation
   - Theoriebildung: Befreiung durch strukturale Analyse
4. Funktionalistisches Paradigma
   - Ziel: Suche nach Regelmäßigkeiten für Voraussage und Kontrolle
   - Theoriethema: Zusammenhänge, Kausalitäten, Verallgemeinerung
   - Theoriebildung: Ausfeilen durch Kausalanalyse

Die beiden Autoren leiten aus der Idee, dass jedes dieser vier Paradigmen einen Aspekt sozialer Wirklichkeit repräsentiert, die Forderung nach multiparadigmatischen bzw. meta-paradigmatischen Perspektiven ab, die weitere Perspektiven zum Vorschein bringen können.

Pro und Contra polarisierender Klassifikationen

Allen Klassifikationen (den o.g. und den weiteren hier nicht vorgestellten) liegt die Tendenz zugrunde, von einer grundsätzlichen gegenseitigen Unvereinbarkeit der Theorieansätze auszugehen. Die Theorien stünden demnach in einem Konkurrenzverhältnis zueinander, und der einzelne Organisationsforscher müßte sich entscheiden, welchem Paradigma er Folge leisten will. Eine Unvereinbarkeit der Ansätze wird auf diese Weise postuliert und legitimiert.

Es gibt aber auch andere Auffassungen hierzu. Jackson/Carter (1991) verteidigen bspw. das Nebeneinander von Paradigmen als Wert an sich, weil es die Vielfalt wissenschaftlichen Denkens erhalte (Jackson/Carter 1991, 110f.). Sie bauen damit auf der Forderung nach Pluralisierung von Reed (1985) auf und knüpfen an die Postmoderne-Diskussion an.

An dieser Stelle werden über die Organisationstheorie hinausgehend grundlegende wissenschaftstheoretische Fragestellungen ins Feld geführt. Der kritische und reflektive Umgang mit den verschiedenen organisationstheoretischen Ansätzen ist ein viel diskutiertes Thema, das jedoch einer gesonderten Betrachtung bedarf. Für eine ausführlichere Darstellung dessen sei hier damit Genüge getan, auf Kieser 1999 (Kap. 1) hinzuweisen.

4. Systematik der Organisationstheorie

(vgl. Gmür, 1993, 30-36)

Die Beschäftigung mit einem bestimmten Aspekt des Organisationsphänomens erfordert die Klärung der Grundperspektive als Ausgangspunkt für die Betrachtung: Womit habe ich es hier zu tun, und was soll ich davon halten? Je weniger ein Forschungsgegenstand über anerkannte Vorarbeiten bereits bestimmt wurde, umso schwieriger ist diese Frage zu beantworten.

Die verschiedenen Perspektivenalternativen, vorgestellt im Lichte der bekanntesten Klassifikationen, vermitteln wichtige Erkenntnisse, aber keine unter ihnen vereinigt alle relevant erscheinenden Aspekte in angemessenem Differenzierungsgrad. Aus diesem Grund hat Gmür eine eigene Klassifikation entworfen, dessen Grundzüge im folgenden erläutert werden sollen.

Nach Gmürs Ansicht müssen sich Organisationsforscher und -berater vor dem ersten Kontakt mit einer Organisation zwei grundlegende Fragen stellen, die - wenn überhaupt - nur stillschweigend, nicht jedoch bewusst geklärt sind:

1. Was ist der wesentliche Kern des Organisationsphänomens?

   Woraus erkläre ich das, was ich in der Organisation beobachte und welche Ebene macht mir verständlich, was ich zu verstehen versuche? Auf welcher Ebene glaube ich, Auslöser für Probleme und Ansatzpunkte für Problemlösungen zu finden? Sind es die Organisationsmitglieder, die die Organisation "machen" oder muss ich auf die Ebene des Kollektivs, der Organisation ansetzen, um von da aus das Handeln der einzelnen aus Gesetzmäßigkeiten der Struktur verstehen zu können?

2. Durch welches Merkmal wird das Organisationsphänomen geprägt?

   Von welcher "natürlichen" Gesetzmäßigkeit sozialer Strukturen gehe ich aus? Sind diese von natürlicher Ordnung und Harmonie der Einzelelemente oder von unvermeidlichen, prinzipiell unauflösbaren Konflikten geprägt? Kann ich am Ende gar nicht von irgendwelchen Konstellationen, seien sie harmonisch oder konfligär, ausgehen, sondern muss ich akzeptieren, dass jeder Zustand nichts weiter als eine Momentaufahme von Sekundenbruchteilen einer dauernden, unaufhörlichen Veränderung ist?

Diese beiden Hauptfragen entscheiden über grundlegende Standpunkte gegenüber der Organisationsrealität. Die Antworten darauf haben die bisherige Geschichte der Forschung bis heute geprägt.

Zu 1.) Die Frage nach dem Kern des Organisationsphänomens führt zu einer Differenzierung, die bei fast allen bisherigen Klassifikationen angelegt ist: Ansatzpunkt sind entweder die Akteure in Hinblick auf die soziale Struktur der Organisation, oder es ist die soziale Struktur in Hinblick auf das Handeln (meist im behavioristischen Sinn: Verhalten) der Organisationsmitglieder. Diese zwei Grundpositionen wurden bereits in Kap. 4 erläutert.

In Anlehnung an Pfeffer (1982) kann man zwei Aspekte der Akteursperspektive unterscheiden:

- Den Ansatz des rational handelnden Akteurs, in dessen Konsequenz die Organisation ein mehr oder weniger rationales Produkt verschiedener rational verfolgter Interessen darstellt.
- Den Ansatz des situativ handelnden Akteurs, wobei "situativ" eine unbestimmte Qualität hat und in erster Linie einen "Oppositionsbegriff" zur ersten Akteursperspektive bezeichnet. Die Vorstellung rationalen Handelns wird als irreführend bzw. nicht angemessen angesehen, weil man davon ausgeht, dass die auf das Handeln einwirkenden Faktoren so vielfältig wie

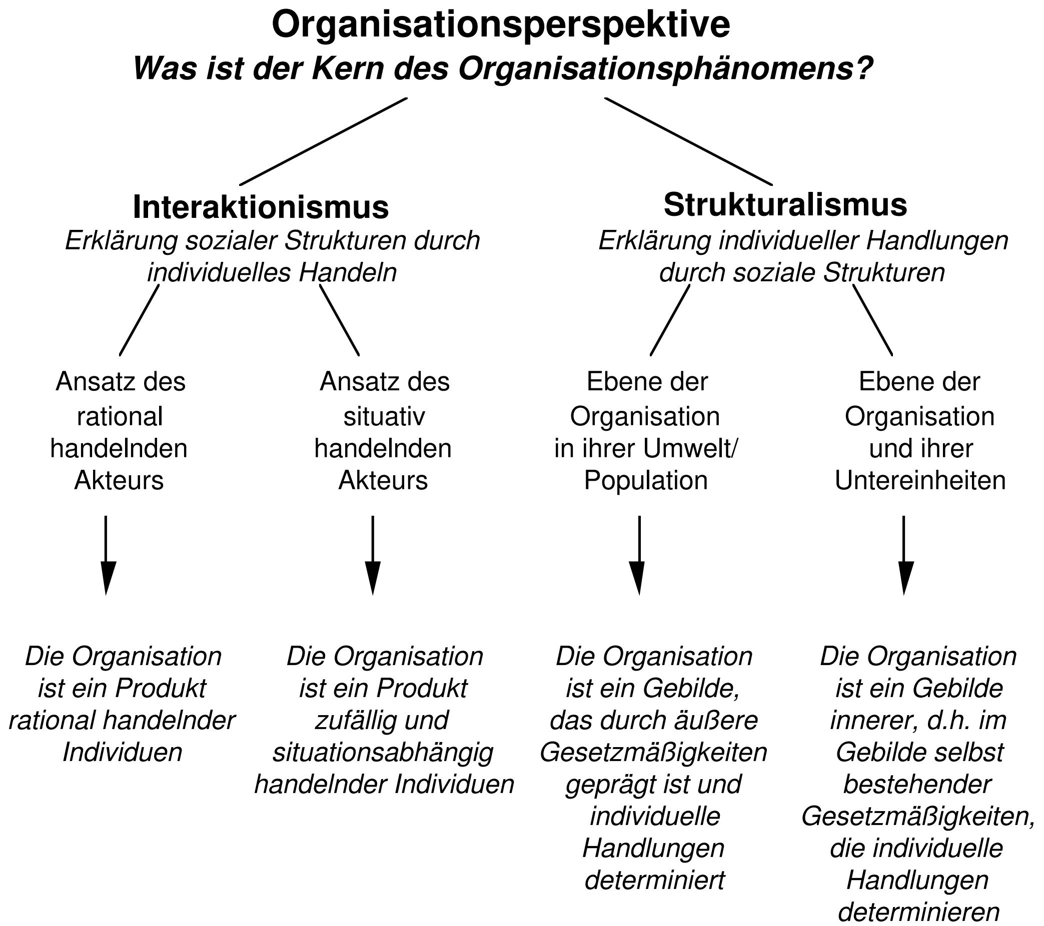
unfassbar sind. Die Organisation muss in dieser Perspektive eher als ein kaum systematisch erfassbares Zufallsprodukt angesehen werden, dessen Erklärbarkeit immer nur eine partielle bleibt.

Die beiden akteurszentrierten Ansätze lassen sich in Anlehnung an Driggers (1977) unter dem Begriff "Interaktionismus" zusammenfassen, weil die Organisation als Substrat einzelner Interaktionsbeziehungen zwischen den Akteuren anzusehen ist.

Die Gegenposition zum Interaktionismus ist der "Strukturalismus", hier im weitgefassten Begriffsverständnis als Bezeichnung für alle Ansätze, die den Kern des Organisationsphänomens in den von den Akteuren abgelösten Strukturen selbst sehen. Individuelle Handlungen werden, wenn sie überhaupt thematisiert werden, aus dem strukturierten Regelwerk abgeleitet. Die hier vorgenommene Differenzierung wurde von Astley/Van de Ven (1983) übernommen und unterscheidet die Ansätze nach zwei Ebenen:

- Die Ebene der Organisation in ihrer Umwelt bzw. als einzelner kollektiver Akteur in der Population aller gleichartigen Akteure. Organisationen sind in dieser Betrachtungsweise durch Gesetzmäßigkeiten determiniert, die außerhalb ihrer selbst liegen. Daraus ergeben sich Strukturmerkmale, die wiederum das Verhalten der Organisationsmitglieder vorbestimmen.

- Die Ebene der Organisation und ihrer Untereinheiten. In der Struktur einer Organisation sind Gesetzmäßigkeiten angelegt, welche das Verhalten der Akteure determinieren. Äußere Faktoren spielen dabei keine entscheidende Rolle. Die Organisation prägt ihre Umwelt nach den ihr innewohnenden Gesetzmäßigkeiten, wird aber umgekehrt kaum beeinflusst.



Zu 2.) Die zweite zentrale Frage schließt sich an, wenn der Forscher die Entscheidung getroffen hat, wohin er seinen Scheinwerfer richtet: Welche Grunddisposition glaubt er, hinter der Maske des Einzelphänomens annehmen zu müssen?

Burrell/Morgan (1979) unterscheiden zwei alternative Betrachtungsweisen, die Gmür in ihrem Sinne übernimmt, aber noch um eine dritte Perspektive erweitert.

- Eine natürliche Ordnung aller Dinge wird vorausgesetzt (Ordnungstheorien).

  In dieser Betrachtungsweise befindet sich die soziale Welt grundsätzlich in einer ihr natürlich innewohnenden Harmonie. Alles strebt von Unordnung zu Ordnung. Wenn Ungleichgewichte oder Konflikte entstehen, suchen sie gesetzmäßig nach Ausgleich bzw. Auflösung, weil dieser Zustand mit weniger Aufwand und Anstrengung für die Träger verbunden ist.

- In jeder Beziehung zwischen zwei oder mehreren Dingen gibt es eine natürliche Tendenz zum Konflikt (Konflikttheorien).

  In dieser Betrachtungsweise ist die soziale Welt von konkurrierenden Interessen einzelner oder ganzer Gruppen geprägt. Keine Beziehung zwischen zwei Elementen einer sozialen Struktur ist so vollständig komplementär, dass sie friktionslos wäre. Dies führt zu Konflikten, die auf Veränderungen drängen. Dabei bleibt offen, ob dies zu einem (vorübergehenden) Harmoniezustand führt oder nur zu einer Verschiebung der Gegensätze.

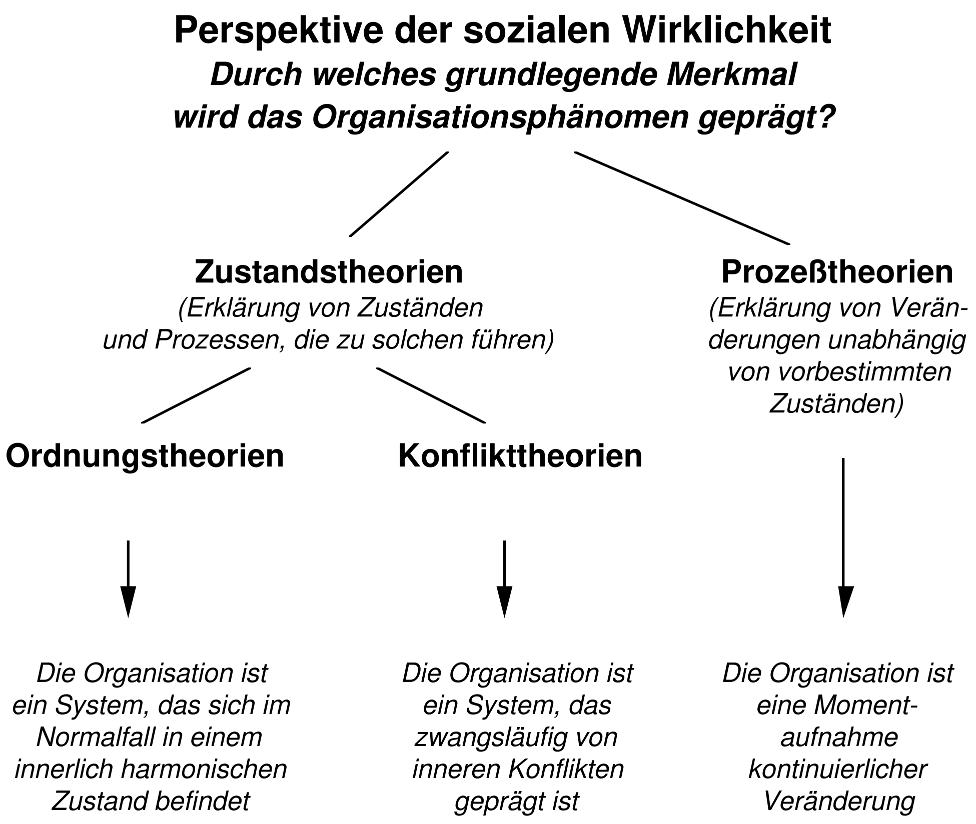
Von diesen zwei Ansätzen, die Gmür unter dem Oberbegriff "Zustandstheorien" zusammenfasst, weil in beiden Fällen von bestehenden Konstellationen ausgegangen wird, unterscheidet er den dritten Ansatz:

- Jede Konstellation zwischen zwei oder mehreren Elementen ist nur eine Momentaufnahme einer dauernden Veränderung (Prozesstheorien).

  Diese Betrachtungsweise geht zwar von einer bestehenden Konstellation - sei sie von Harmonie oder Konflikt geprägt - aus, beschäftigt sich aber dann mit deren Vor- bzw. zu erwartenden Nachgeschichte. Das ist der Prozess des Organisierens, dem Gesetzmäßigkeiten zugrundeliegen, die den momentanen und jeden zukünftigen Zustand prägen. Es ist völlig unerheblich, welche Ausgangs- oder Zielkonstellation besteht, d.h ob es sich dabei um einen harmonischen oder konfligären Zustand handelt.

Mit diesem letzten Kriterium lassen sich die Prozesstheorien im hier gewählten Wortverständnis auch sinnvoll von den Konflikttheorien unterscheiden, weil für diese Veränderung zwar auch eine große Rolle spielt (Burrell/Morgan 1979), diese aber jeweils abhängig von einer konfligären Ausgangskonstellation ist.

Im Verständnis einer Ordnungstheorie wiederum ist zwar Veränderung durchaus auch möglich, aber immer gedacht als außergewöhnliche Abweichung von einem Ordnungszustand bzw. als natürliches Zubewegen auf eine neue harmonische Konstellation.



Die aus beiden Hauptfragen zur Bestimmung und Vorabcharakterisierung des Forschungsgegenstands resultierenden Forschungsansätze lassen sich als die beiden Dimensionen einer Matrix darstellen.

Gmür geht davon aus, dass weder die Frage nach dem Kern des Organisationsphänomens die Perspektive der Grunddisposition determiniert, noch dass der umgekehrte Fall vorliegt. Versucht man nun aber, die bestehenden Forschungsarbeiten im Bereich Organisationstheorie in die nun entstehenden zwölf Felder der folgenden Übersicht einzuordnen, wird man zum Schluss kommen, dass diese sehr ungleich besetzt sind.

		Zustandstheorien *(Erklärung von Zuständen und Prozessen, die zu solchen führen)*		**Prozeßtheorien** *(Erklärung vonVerän-derungen unabhängig von vorbestimmten Zuständen)*
		Ordnungstheorien *(natürliche Harmonie)*	**Konflikttheorien** *(natürliche Gegensätze)*	
Interaktionismus *Erklärung sozialer Strukturen durch individuelles Handeln*	Ansatz des rational handelnden Akteurs	**1** *Theorien der rationalen Ordnung*	**3** *Theorien des rationalen Konflikts*	**5** *Theorien der rationalen Veränderung*
	Ansatz des situational handelnden Akteurs	**2** *Theorien der situativen Ordnung*	**4** *Theorien des situativen Konflikts*	**6** *Theorien der situativen Veränderung*
Strukturalismus *Erklärung individueller Handlungen durch soziale Strukturen*	Ebene der Organisation und ihrer Untereinheiten	**7** *Theorien der strukturellen Ordnung*	**9** *Theorien des strukturellen Konflikts*	**11** *Theorien der strukturellen Veränderung*
	Ebene der Organisationin ihrer Umwelt/ Population	**8** *Theorien der überstrukturellen Ordnung*	**10** *Theorien des überstrukturellen Konflikts*	**12** *Theorien der überstrukturellen Veränderung*

5. Charakterisierung der organisationstheoretischen Ansätze

(vgl. Gmür, 1993, 35-47)

Bei der folgenden Charakterisierung der einzelnen Matrixfelder wird jeweils kurz auf folgende Aspekte eingegangen:

- Ausgangspunkt: Vor welchem Hintergrund ist dieser Ansatz entstanden, und von welchem Standpunkt geht er aus?
- Erkenntnisinteresse: Was will dieser Ansatz zeigen, und welche Perspektiven eröffnet er?
- Schulen und einzelne Vertreter des Ansatzes: Welche Forschungsrichtungen haben sich aus diesem Ansatz entwickelt?
- Forschungsmethodik: Welche Methoden wenden empirisch arbeitende Organisationsforscher im Rahmen dieses Ansatzes an?

Theorien der rationalen Ordnung *(1)*

Die Betrachtung von Organisationen als Ergebnisse zielgerichteter Anstrengungen einzelner Personen ist einer der am weitesten verbreiteten Ansätze in der Organisationstheorie. Vor allem diejenigen Autoren, für die Organisationstheorie und Managementlehre in engem Zusammenhang stehen, wählen diesen Ausgangspunkt. Im Zentrum steht der einzelne Manager (bzw. die Unternehmensleitung), der eine Organisation leitet und sie seinen außerorganisatorischen und in der Regel marktwirtschaftlichen Zielen gemäß gestaltet.

In Hinblick auf die übrigen Organisationsmitglieder wird davon ausgegangen, dass sie die Organisationsführung und die von ihr verfolgten Ziele akzeptieren; im Gegenzug erhalten sie dafür ein Entgelt. Es gibt also eine eindeutige hierarchische Trennung zwischen Organisierenden (Management), die das kollektive Ziel vertreten, und Organisierten (übrige Organisationsmitglieder), deren eigene Ziele nur als "Störfaktoren" für das Organisationsziel angesehen werden.

Das Erkenntnisinteresse ist auf die Frage gerichtet, wie die optimale Organisation aussieht und mit welchen Mitteln die Organisationsführung diese erreichen kann.

Den Organisierenden wird dazu konsistente Zielorientierung unterstellt, d.h. einmal gefasste Entschlüsse werden bis zu ihrer Realisierung verfolgt. Die Organisationsführung prägt die Organisation quasi aus einer Außenposition, sie selbst wird von der Organisation nicht geprägt.

Neuere Ansätze wenden sich von der engen Betrachtungsweise der Organisationsspitze als alleiniger Quelle der Organisation ab und betonen dagegen den Einfluss, den auch die (hierarchisch) unteren Positionen in ihrer Zielverfolgung auf die Organisation als Ergebnis ausüben können. Außerdem wurde das Rationalitätspostulat (die auf Kalkül bei vollständiger Information beruhenden und konsequent verfolgten Ziele) durch das Konzept der "bounded rationality" relativiert (March/Simon 1976 [1958]).

Hauptvertreter dieses Ansatzes sind zum einen die gesamte klassische Management- und Entscheidungslehre bis in die 60er Jahre hinein, aber auch die ersten Ansätze der Organisationstheorie (Barnard 1970 [1938], Simon 1981 [1945], March/Simon 1976 [1958]). Die (mikro-) politische Theorie teilt, wo sie in die Organisationslehre Eingang gefunden hat, zumindest teilweise die Ausgangsposition der rationalen Ziele, auch wenn diese dann pluralistisch in der Organisation vertreten sind (Crozier/Friedberg 1979 [1977]). Schließlich gehören in diese Gruppe auch mikroökonomische Theorien, wie z.B. der Transaktionskostenansatz (Williamson/Winter 1991) und die sogenannte Spieltheorie (Axelrod 1988 [1984].

Methodisch ist dieser Ansatz breit gefächert: Herrscht in der Managementlehre die Fallstudie mit Schwerpunkt auf die Managementperspektive vor, so ermöglicht das simple Menschenbild des "rationalen Zielejägers" vom Einzelfall abstrahierende Überlegungen, die auch in Computersimulationen wie dem Mülleimer-Modell (Cohen u.a. 1972) enden können.

Die Theorien rationaler Ordnung sind wohl der historische Ausgangspunkt der amerikanischen, pragmatisch orientierten Organisationstheorie und haben sich bis heute in der Managementlehre mit den Heldenlegenden von Ford, Watson (IBM), Carlzon (SAS), Iacocca (Chrysler) und anderen erhalten. In ihrer reformierten Variante bilden sie die Grundlage der meisten entscheidungsorientierten Ansätze der Organisationsforschung.

Theorien der situativen Ordnung *(2)*

Dass Organisationen sich zwar nicht befriedigend auf rational verfolgte Ziele zurückführen lassen aber dennoch das Ergebnis menschlicher Handlungen sind, ist die Alternativposition der Theorien situativer Ordnung. Innerhalb einer Organisation gibt es demnach keine von vorneherein privilegierten Positionen, die besonderen Einfluss auf das organisationale Ergebnis nehmen können. Glaubt sich dennoch jemand in einer solchen Position befindlich, so bleibt doch das Ergebnis seiner Eingriffe für ihn weitgehend unkontrollierbar. Den Vertretern dieses Ansatzes geht es auch mehr darum, die Prozesse der Strukturbildung im einzelnen aufzuzeigen, ohne eine Organisation als Ganzes erklären zu wollen. Aus Einzelsituationen versucht man, mögliche Anhaltspunkte zu finden, ist sich aber der Unwägbarkeiten bewusst.

Dem einzelnen in der Organisation wird das Bemühen unterstellt, eigene Ziele einzubringen und im übrigen sich im Kontext der Organisation, in dem er sich befindet, zurechtzufinden. Sein Handeln kann sich dabei unter Umständen an seinen Zielen, die er zu verwirklichen sucht, orientieren; dies ist aber die Ausnahme. Die Situation, die auf sein Handeln wirkt, ist so vielfältig, dass sie immer wieder in unterschiedlicher Konstellation das Handeln und damit auch die Organisation als Ergebnis dieses Handelns prägt.

Neben der neueren Entscheidungstheorie der Organisation, die vom Paradigma des "rational man" Abstand genommen hat, sind diesem Ansatz vor allem die Arbeiten zuzurechnen, die von der phänomenologischen Soziologie (Schütz 1971/72 [1962-66], Berger/Luckmann 1980 [1966]), wie z.B. Jehenson (1979; 1973), oder von der Ethnomethodologie nach Garfinkel 1984 [1967]) ausgehen (Bittner 1965) und bislang vor allem als Kritiker der herrschenden Organisationsvorstellungen aufgetreten sind.

Allen Forschungsarbeiten der situativen Ordnung ist gemeinsam, dass sie trotz aller Unwägbarkeiten der Entstehung von organisatorischen Strukturen davon ausgehen, dass es zu einer wie auch immer gearteten Ordnung kommt: Die chaotischen oder ungesteuerten Aktivitäten der einzelnen Mitglieder erzeugen schließlich ein in Grundzügen konsistentes Ganzes.

Methodisch baut dieser Ansatz auf sogenannten qualitativen Sozialforschungsmethoden wie Interview und teilnehmender Beobachtung auf. Es wird davon ausgegangen, dass eine Organisation immer nur aus der Perspektive des jeweiligen einzelnen begriffen werden kann, die Perspektive eines außenstehenden Betrachters dagegen nur zu grob vereinfachenden und damit irreführenden Modellvorstellungen führt.

Theorien des rationalen/situativen Konflikts *(3/4)*

Mit den Ordnungstheorien verbindet die interaktionistischen Konflikttheorien zwar die Ausgangsvorstellung, dass Organisationen Produkte sozialen Handelns ihrer Mitglieder sind, jedoch opponieren sie gegen die Vorstellung, diese gingen immer in einer widerspruchsfreien Ordnung, "in natürlicher Harmonie" auf. Sie gehen im Gegenteil davon aus, dass grundlegende Gegensätze auf der Ebene der Individuen untereinander oder im Verhältnis zwischen Individuum und Organisation bestehen, die sich nur verschieben oder "umverteilen", niemals aber auflösen lassen.

Die Konfliktpositionen können dabei auf gegensätzlichen Interessen zwischen einzelnen oder Gruppen von Organisationsmitgliedern beruhen, die immer wieder versuchen, diese gegen die Interessen anderer durchzusetzen, woraufhin die anderen wiederum versuchen, gegenzusteuern (Theorien des rationalen Konflikts).

Theorien des situativen Konflikts betonen demgegenüber, dass es gar keine "bösen Absichten" brauche, um Konflikte zu erzeugen; vielmehr geraten Individuen sich auf beschränktem Raum zwangsläufig immer wieder gegenseitig in die Quere, was zu Irritationen führt. Dies kann zwischen Einzelpersonen der Fall sein, aber auch zwischen dem einzelnen und der Struktur, respektive den Erwartungen, die daraus für den einzelnen resultieren. Es ist charakteristisch für soziale Strukturen (und für Organisationen gilt das in besonderem Maße), dass in ihnen Positionen eingerichtet werden, in die Menschen integriert werden. Da der einzelne Mensch nur sehr beschränkt anpassungsfähig ist, hat dieser Einschluss als Bereinigung des Konflikts zwischen Mensch und Position (oder Rolle) eine Konfliktverschiebung in den Menschen bzw. seine Psyche zur Folge. Nach außen scheint zwar ein Konflikt aufgelöst, tatsächlich wird er nur aus dem Bereich des Sichtbaren in den Menschen hineinverschoben und bleibt dort latent wirksam.

Aufgrund der wenig zuversichtlichen Perspektiven, die dieser Ansatz eröffnet, erstaunt es nicht, dass auf ihm basierend nur vereinzelte Arbeiten entstanden sind.

Mit dem konfligären Verhältnis zwischen Individuum und Organisation hat sich die Organisationspsychologie und hier vor allem Argyris (1960; 1957) beschäftigt. Die Wurzeln dieser Betrachtungsweise reichen aber bis in die psychoanalytisch angehauchten Anfänge der Human-Relations-Bewegung (Mayo 1933; Roethlisberger/ Dickson 1966 [1939]) und von dort bis zum "Ziehvater" der Zivilisationskritik, Rousseau, zurück. Daneben ist vor allem die Untersuchung von Presthus (1966 [1962]) zu den Typen der Anpassung an Organisation bekannt geworden.

Der rationale Aspekt von Konfliktsituationen wird in den Ansätzen erkennbar, die den Herrschaftsaspekt betonen: Organisation als Instrument einiger weniger, um Herrschaft über viele auszuüben (vgl. dazu Morgan 1986, 273ff.). Die Grenze zu den Theorien des überstrukturellen Konflikts sind dabei fließend.

Unter methodischen Aspekten sind die Konflikttheorien in viel höherem Maße als die entsprechenden Ordnungsvarianten reine "Kopfgeburten". Empirische Arbeiten mit durchstrukturiertem Methodenset sind die Ausnahme.

Menschliche Existenz ist von Konflikten geprägt, auch auf den scheinbar so sicheren Inseln der Ordnung, den Organisationen. Sie schaffen durch ihre Existenz erst neue Konfliktbeziehungen zwischen dem Ganzen und dem einzelnen. Die interaktionistischen Konflikttheorien gelangen so auch zum Schluss, Organisationen schlechthin abzulehnen oder dort, wo sie unverzichtbar sind, wenigstens entorganisierte Freiräume zu erzeugen. Burrell/ Morgan (1979) haben dieser Richtung des "radikalen Humanismus" folgerichtig das Etikett "Antiorganisationstheorie" angeheftet.

Theorien der rationalen/situativen Veränderung *(5/6)*

Zwar werden im Rahmen sowohl von Ordnungs- wie Konflikttheorien auch Perspektiven für Prozesse der Organisationsbildung und -veränderung entwickelt, doch wird dabei immer von bestimmten Anfangs- (Konfliktsituationen) bzw. Zielzuständen (Ordnungszustände) ausgegangen. Mit Gesetzmäßigkeiten, Mechanismen oder Mustern der Prozesse selbst beschäftigen sich diese Ansätze jedoch nicht.

Auch scheint sich das Forschungsobjekt, für das der Begriff Organisation geprägt wurde, für eine Prozessbetrachtung gar nicht erst anzubieten. Der Begriff allein bezeichnet schon etwas Bestehendes und wird nur selten als Prozess des Organisierens interpretiert (vgl. Burisch 1973). Eine radikale Prozessbetrachtung würde bedeuten, dass alles Bestehende (wie die Organisation) nur eine Momentaufnahme unterschiedlicher und "loosely coupled", d.h. kaum verwebter Handlungsstränge einzelner Akteure ist (Weick 1976; Orton/Weick 1990).

Das Erkenntnisinteresse ist vor allem darauf gerichtet, aus der Akteursperspektive, den Organisationsmitgliedern, eine Brücke zum Gesamtsystem zu schlagen und damit das alte Mikro-Makro-Problem in der Organisationstheorie sozusagen stellvertretend für die gesamten Sozialwissenschaften zu lösen.

Der einzige geschlossene Ansatz dieser Art, der sich im Grenzbereich zwischen den Ansätzen der rationalen und der situativen Ordnung bewegt, ist der "Prozess des Organisierens" von Weick (1985 [1969] (empirisch: Bougon u.a. 1977): "Wann immer die Leute über Organisationen sprechen, sind sie in Versuchung, eine Menge von Substantiven zu benutzen; aber diese scheinen den beschriebenen Erscheinungen eine trügerische Stabilität zu verleihen. Im Interesse besseren organisatorischen Verständnisses sollten wir die Leute drängen, Substantive einzustampfen" (Weick 1985 [1969], 67). Ausgehend von einem Modell der natürlichen Selektion entwickelt er eine Prozessperspektive, derzufolge Wissen von einzelnen Empfängern, den Organisationsmitgliedern aufgenommen und in den Bestand kollektiven, d.h. organisatorischen Wissens abgelegt wird.

Ein neuerer Forschungszweig, aus dem sich ein prozessorientiertes Organisationsmodell zu ergeben scheint, ist der Ansatz des organisationalen Lernens (Argyris/Schoen 1978, Duncan/Weiss 1979). Die aus der Entwicklungspsychologie als Managementansatz übernommene Lernmetapher dominiert zum jetzigen Zeitpunkt noch deutlich gegenüber einer klaren Organisationsvorstellung. Die Modellierung einer Perspektive, in der Erkenntnisgewinne einzelner Akteure sich zu kollektiven Wissensfortschritten zusammenfügen, bahnt sich jedoch an (Klimecki u.a. 1993).

In dem Maße, wie man sich auf Prozesse unabhängig von Ausgangs- oder Zielsituationen konzentriert, wird die Frage, ob die Akteure dabei rational (zielorientiert) oder nicht vorgehen, zweitrangig. Dies beeinflusst die Ablaufmechanismen überhaupt nicht, sondern nur das Ergebnis, und das steht nicht in Frage.

Giddens verfolgt mit seiner Strukturationstheorie (1988 [1984]) für soziale Systeme im allgemeinen ähnliche aber in Hinblick auf das Mikro-Makro-Problem noch ehrgeizigere Ziele. Auch sein Ansatz soll erklären, wie aus den ineinandergreifenden Handlungen einzelner Akteure soziale Strukturen entstehen, die dann wiederum die Handlungen beeinflussen. Er selbst hat sich zwar mit Organisationen als Spezialfall nicht beschäftigt, wird aber seinerseits zur Grundlage des organisationstheoretischen Strukturationsansatzes von Bouchikhi (1990).

Die empirische Erfassbarkeit von Prozessen ist besonders schwierig, weshalb die Theorien bislang nur partiell mittels Fallstudien illustriert aber noch keineswegs überzeugend unterlegt wurden.

Theorien der strukturellen Ordnung *(7)*

Theorien der strukturellen Ordnung unterstellen objektiv vorhandene, und wenn schon nicht empirisch, dann mindestens analytisch fassbare Strukturen. Diese Strukturen repräsentieren die Organisation umfassend und sind in sich stabil. Zwar wird auch hier nicht bestritten, dass es Menschen sind, die diese Strukturen geschaffen haben und sie auch verändern können, doch betrachtet man sie als etwas außerhalb der Menschen stehendes, das die Subjekte verlassen hat und ihnen als quasi objektiv gegenübertritt. Die Organisationsmitglieder sind nur soweit relevant, als sie eine bestimmte Position oder Rolle in der Struktur und dem in sich stimmigen Ganzen einnehmen; das wird als Partialinklusion bezeichnet.

Strukturen unterliegen eigenen, von einzelnen Menschen unabhängigen Gesetzmäßigkeiten, die es aufzudecken gilt. Das Verhältnis zwischen Organisation und Organisationsmitglied wird dabei unter dem Aspekt der Einschließung des einzelnen über seine Rolle in der Struktur betrachtet.

Die funktionellen Notwendigkeiten innerhalb der Organisation bestimmen die Verhaltensweisen der Akteure, welche nur über ihre und im Rahmen ihrer Rolle aktiv werden. An die Stelle des Begriffs des Handelns tritt vornehmlich der des Verhaltens im Sinne: äußeren Rahmenbedingungen und Anstößen Folge leisten. Jede Aktivität über diesen Rahmen hinaus gefährdet das natürliche Gleichgewicht, in dem das System ruht, und die gesetzmäßig induzierten Abläufe. Das Erkenntnisinteresse ist darauf gerichtet, die funktionalen Strukturen und Abläufe, nach denen jede stabile Organisation aufgebaut ist, aufzudecken.

Neben den Theorien rationaler Ordnung ist dieser Ansatz die zweite klassische Position der Organisationstheorie, und zwar weniger die pragmatische als vielmehr die akademische Variante im Feld "Management und Organisation".

Der Bogen spannt sich dabei von der Bürokratietheorie (Weber 1972 [1922] und später v.a. Blau 1955; Blau u.a. 1987 [1956]), über den Strukturfunktionalismus (Selznick 1949; Parsons 1960) bis hin zur Systemtheorie, speziell der Theorie autopoietischer Systeme. Gemeinsam ist ihnen, dass sie davon ausgehen, dass die Strukturelemente einer Organisation bestimmte Funktionen für die Gesamtstruktur ausüben und dass Ungleichgewichte, Abweichungen vom natürlichen Ordnungszustand nur darauf zurückführen sind, dass einzelne Funktionen ihren Zweck gar nicht oder nur ungenügend erfüllen.

Während die Bürokratietheorie v.a. empirisch quantitativ unterlegt ist, sind Organisationen aus der Perspektive der Systemtheorie nur schwer "real-analytisch" fassbar und bislang im Stadium der Begrifflichkeiten verhaftet.

Theorien der überstrukturellen Ordnung *(8)*

Zwischen den Theorien der strukturellen und der überstrukturellen Ordnung besteht der Unterschied nur in der für die Strukturbildung relevanten Ebene. Bei beiden sind es strukturelle Mechanismen und nicht die Akteure, die der Organisation ihre Gestalt verleihen. Die prägenden Faktoren der Organisationsstruktur werden jedoch in den Theorien der überstrukturellen Ordnung als außerhalb der Organisation liegend gesehen: in der Organisationsumwelt. Diese wiederum hat für die Ansätze mehr oder weniger klare Gestalt: Im einen Fall erscheint sie undifferenziert, "dumpf", aber nichtsdestotrotz prägend, im anderen Fall besteht sie aus Institutionen oder gleichgearteten Organisationen, die ihrerseits in einer inneren Ordnung ruhen.

Seit den 60er Jahren ist der Kontingenzansatz in der Organisationstheorie eines der beherrschenden Paradigmen; er versucht Kontingenzen, eindeutige Zusammenhänge zwischen allgemeinen Umweltmerkmalen und der Gestalt der Organisationsstruktur nachzuweisen (Burns/Stalker 1961; Lawrence/Lorsch 1967; Pugh/Hickson 1978). Das Umweltkonzept bleibt dabei vage. Meyer/Rowan (1977) greifen den Einfluss von Institutionen als besonderes Element einer Organisationsumwelt heraus und zeigen u.a. deren strukturprägende Wirkungen für die Organisationen. Pfeffer/Salancik (1978) betonen mit dem Ressourcenabhängigkeitsansatz die Prägung von Organisation durch diejenigen äußeren Faktoren, von denen sie besonders abhängig sind.

Zwei Ansätze innerhalb der Theorien überstruktureller Ordnung rücken die Beziehungen zwischen Organisationen in den Mittelpunkt ihrer Betrachtung: Die Populationsökologie (Aldrich/Pfeffer 1976; Aldrich 1979; Hannan/Freeman 1977), die die Gesetzmäßigkeiten der darwinistischen Evolutionslehre von Arten von Lebewesen auf Typen der Organisation übertragen und, weniger radikal und noch immer im Entwicklungsstadium, die Inter-organisationstheorie.

Theoretiker der überstrukturellen Ordnung gehen implizit von einer natürlichen Ordnung der sozialen Welt aus, die den einzelnen Organisationen, die Teil von ihr sind, Strukturmerkmale aufzwingen, die in diese Ordnung hineinpassen. Diese Strukturmerkmale determinieren wiederum weitgehend die Verhaltensweisen der Organisationsmitglieder wie aller anderen Teilnehmer der "sozialen Veranstaltung". Veränderungsprozesse sind da zu beobachten, wo Organisationen ihren Ordnungsbeitrag nicht mehr leisten können und sich in ihrer Struktur entweder anpassen (Kontingenztheorie) oder ganz verschwinden (Populationsökologie).

Kein anderer Ansatz in der Organisationstheorie hat so viele empirische Untersuchungen hervorgebracht wie die Theorien der überstrukturellen Ordnung. Erklärende und zu erklärende Variablen (Umweltfaktoren bzw. Organisationsstrukturmerkmale) scheinen leichter operationalisierbar, als das bei den relevanten Faktoren der anderen Ansätze der Fall ist. Das Schwergewicht liegt eindeutig bei quantitativen Verfahren und großzahligen Stichproben, die Korrelationswerte erbrachten, wo andere Forscher sich mit der Suche nach Kausalitäten abmühten.

Theorien des strukturellen/überstrukturellen Konflikts *(9/10)*

Strukturalistische Konflikttheorien unterstellen zwar ebenfalls wie strukturorientierte Ordnungstheorien objektive, d.h. von einzelnen Akteuren unabhängig existierende Strukturen, auf der Ebene der Organisation wie auf überorganisatorischer, gesellschaftlicher Ebene, doch widersprechen sie der "naiven" Vorstellung, diese würde sich notwendigerweise in einem Zustand der inneren Harmonie befinden bzw. sich auf diesen zuzubewegen. Sie gehen im Gegenteil von grundlegenden Widersprüchen in der Struktur aus, die sich auch nicht auflösen, sondern nur verschieben lassen.

Theorien des überstrukturellen Konflikts werden vor allem von marxistisch orientierten Autoren abgedeckt (Heydebrand 1977; Clegg 1979; 1990). Burrell/Morgan (1979) bezeichnen diese Richtung als "Radikalen Strukturalismus". Die Konfliktlinien, so die Vertreter des Ansatzes, verlaufen in (Wirtschafts-) Organisationen zwangsläufig zwischen dem Management als Vertreter der Kapitalinteressen auf der einen Seite und den Arbeitnehmern, die ihre eigenen, den Kapitalinteressen "natürlich" entgegengesetzten Ziele haben. Unabhängig von den Verhaltensweisen einzelner, welche Absichten auch immer sie in diesem Moment verfolgen, werden die Gegensätze stets aufs neue reproduziert; der einzelne hat kaum Möglichkeiten, sich außerhalb dieses Konfliktgesetzes zu bewegen. Überstrukturelle Konflikttheorien sind sie, weil die Gegensätze zwischen Kapital und Arbeit nicht organisationsspezifisch, sondern typisch für die soziale Welt als Ganzes gelten.

Ziel dieses Ansatzes ist, die verdeckten kollektiven Interessengegensätze aufzudecken und in Bewegung zu bringen, indem Emanzipationsbestrebungen der jeweilig benachteiligten "Partei" gefördert werden.

Ähnlich wie bei den strukturalistischen Ordnungstheorien liegt auch für diesen Ansatz eine relativ große Zahl empirischer Untersuchungen vor, bei denen vor allem mit qualitativen Methoden gearbeitet wurde. Stellvertretend sei hier vor allem auf die Untersuchung von Volmerg u.a. (1986) hingewiesen.

Den Organisationstheorien des strukturellen Konflikts sind bislang kaum Forschungsarbeiten zuordenbar. Gesetzmäßige Konfliktkonstellationen werden immer auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen zurückgeführt. Anregungen könnten jedoch die Arbeiten der Postmoderne-Theorie, insbesondere diejenigen der französischen Poststrukturalisten Derrida und Foucault (vgl. Burrell/Cooper 1988; Burrell 1988; Cooper 1989; 1990) bieten. Organisationsstrukturen sind ihrer Ansicht nach nicht etwa durch innere Harmonie und Konsistenz geprägt, sondern durch Paradoxa. Widersprüche innerhalb von Organisationen sind natürliche Erscheinungen, Ordnung nur Kunstprodukt oder gar Illusion derjenigen, denen nichts anderes übrig bleibt, als daran zu glauben. In der praktischen Forschung spielt dieser Ansatz überhaupt keine Rolle; seit aber sogar "Chaos" als gedankliches Konzept in die sozialwissenschaftliche Forschung Eingang gefunden hat, sind die Anregungen, die von dieser Seite kommen, zumindest akzeptabel geworden.

Wie bei den interaktionistischen Theorien spielen auch bei den Strukturtheorien Konfliktansätze im Vergleich zu Ordnungsansätzen nur eine untergeordnete Rolle, befinden sie sich quasi in einer Exotenposition. Organisationen, das sei an dieser Stelle wiederholt, sind in unserem Kulturkreis Symbole von Ordnung, Konsistenz, Kooperation. Die Überzeugung, dass sie Orte der Widersprüche darstellen, fällt aus unserem Alltagsverständnis heraus zumindest sehr schwer.

Theorien der strukturellen/überstrukturellen Veränderung (11/12)

Zeigt sich innerhalb der strukturalistischen Zustandstheorien bereits ein deutliches Übergewicht von Ordnungs- gegenüber Konflikttheorien, so ist das Feld strukturalistischer Prozesstheorien der Organisation noch weitestgehend unberührt. Zwar beschäftigen sich die Ordnungstheorien mit dem Problem der Veränderung, doch sind in deren Vorstellung außer Reharmonisierungsbewegungen nur Prozesse der Ausdifferenzierung von Systemen vorgesehen, während Konflikttheorien Veränderung als eindeutig an bestimmte Ausgangssituationen gebunden betrachten.

Das Erkenntnisinteresse richtet sich darauf, Gesetzmäßigkeiten in der Veränderung sozialer Strukturen aufzudecken, die sich als durchgängige Muster unter den verschiedensten Bedingungen immer wieder zeigen, ohne dass einzelne Akteure bewusst Einfluss darauf genommen haben.

Obwohl die lerntheoretischen Prozesstheorien mehrheitlich von einer Akteursperspektive ausgehen, könnten sich im weiteren Verlauf der Theorieentwicklung auch strukturorientierte Perspektiven ergeben, wie es sich durch die Kreuzung mit der Systemtheorie bereits anbahnt (Probst/Büchel 1994).

Darüberhinaus seien an dieser Stelle noch zwei Ansätze angeführt, die dem Aspekt der Veränderung so gewichtige Bedeutung zusprechen, dass sie zumindest Grundlagen für reine Prozesstheorien bieten könnten.

Zum einen ist es die Evolutionstheorie, die, wie bereits erwähnt, in der Populationsökologie (Aldrich/Pfeffer 1976; Aldrich 1979; Hannan/Freeman 1977) Anwendung findet und Variation und Selektion idealtypischer Erscheinungsformen als Motoren der Veränderung betrachtet. Zum anderen sollte an dieser Stelle die Theorie sozialer Konfigurationen von Elias nicht unerwähnt bleiben, der am Beispiel des Prozesses der Zivilisation Veränderungen von Gesellschaftsformen nachzeichnet, die er zwar nicht auf "soziale Gesetzmäßigkeiten" zurückführt; er grenzt sich aber gegenüber akteurstheoretischen Ansätzen durch das Denkmodell der ungeplanten Handlungsketten ab (Elias 1977). Ähnlich wie Weick (1985 [1969]) kritisiert auch er den unerschütterlichen Hang von Sozialwissenschaftlern zu Konzepten und Begriffen der Zustandsbeschreibung und versucht alternativ eine Theorie sozialer Prozesse zugrundezulegen.

Diese von Gmür vorgenommene Charakterisierung und Zuordnung von den verschiedenen Organisationstheorien zu der aus zwölf Feldern bestehenden Klassifikationsmatrix ist sicherlich nur eine von mehreren möglichen. Nach Durchsicht verschiedener Arbeiten, in denen ebenfalls eine Systematisierung der Theoriansätze erfolgt ist, läßt sich aber festhalten, dass diese sich zumeist in ähnlicher Form darstellen. Beispiele hierfür sind zum einen die beiden organisationstheoretischen Standardwerke von Kieser (1999) und Türk (1978)und zum anderen diverse im Internet verbreitete Skripte zu Vorlesungen zur Einführung in die Organisationtheorie (z.B. an der TU-Chemnitz).

Resümee: Klassifikationen und Bühnenscheinwerfer

Es ist in aller Regel nicht ganz einfach, eine einzelne Publikation, geschweige denn das Lebenswerk eines betimmten Autors eindeutig einem der eben skizzierten zwölf Ansätze zuzuordnen. Das hängt wohl damit zusammen, dass viele Autoren nur scheinbar eine bestimmte abgrenzbare Position vertreten, im Verlauf ihrer Argumentation jedoch nicht selten unbemerkt von einem Standpunkt zu einem anderen springen.

Dies ist dadurch bedingt, dass jeder Forscher seinen eigenen Scheinwerfer hat und diesen auf bestimmte Aspekte der Organisation richtet. Dabei erfasst er aber immer nur einen Ausschnitt des ganzen während andere Teile im Dunkeln bleiben. Aus diesem Grund setzen auch organisationstheoretische Arbeiten stets Schwerpunkte in den Feldern jeder Klassifikation, ohne sich auf ein einzelnes Feld völlig zu beschränken.

Die hier vorgestellte Systematik organisationstheoretischer Ansätze bewegt sich im Rahmen eines Organisationsverständnisses, das auf den ersten Blick umfassend erscheint. Bei genauerem Hinsehen erweist es sich jedoch als unvollständig, weil es von Selbstverständlichkeiten ausgeht, die sich aus seinem Entstehungszusammenhang erklären lassen. Diese Selbstverständlichkeiten, die in der Regel nicht hinterfragt werden, sind Fallstricke jeder Forschungstätigkeit über Organisationen, weil sie diese dem Ideologieverdacht aussetzen.

6. Entwicklungstendenzen der Organisationstheorie in den 90er Jahren

(vgl. Gmür, 1993, 65-70)

Zum Schluss folgen ein paar Anmerkungen zu einigen sich bereits abzeichnenden Zukunftstendenzen.

Türk (1989) konstatiert mit deutlich kritischem Unterton die "nicht unproblematische Tendenz, die sich zur Zeit insbesondere in der US-amerikanischen Literatur anbahnt [...]. Diese Tendenz besteht darin, eine ´Paradigma´-Pluralität zu konstatieren, diese als normal zu bezeichnen und allen Ansätzen (mit geringen Einschränkungen) das gleiche Recht, die gleiche Geltung zuzumessen" (Türk 1989, 21).

Der Zerfall traditioneller Leitvorstellungen für die Organisationsforschung...

- für Türk (1989) repräsentiert durch den Kontingenzansatz,
- für Reed (1985) durch den Funktionalismus und
- für Benson (1983) durch das Rationalitätsparadigma

führt zu einer grundlegenden Neuorientierung, die für alle drei Autoren durch eine Pluralisierung gekennzeichnet ist.

Türk fasst die Entwicklungstendenzen in vier zentrale Themen zusammen, die sich alle als eine Folge der Verdrängung des Kontingenzansatzes entwickelt haben:

1. *Entmythologisierung*

   Das Bild der Organisation als rationales Produkt rationaler Akteure wird als Mythos demaskiert und die wahre Gestalt dahinter zu erfassen versucht (von den Theorien der rationalen Ordnung zu Theorien der situativen Ordnung).

2. *Dynamisierung*

   Die Beschäftigung mit Organisationen als mehr oder weniger stabilen Gebilden der sozialen Welt rückt gegenüber einer Sichtweise, die sie als Zwischenstationen des Organisationsprozesses betrachten - das Organisieren - in den Hintergrund (von Zustandstheorien zu Prozesstheorien).

3. *Rehumanisierung*

   Die Sichtweise von Organisationen als Gebilden, die unabhängig von einzelnen Handlungen ihrer Mitglieder inneren Gesetzmäßigkeiten unterliegen, wandelt sich in eine stärkere Betonung der Rolle des einzelnen Akteurs in der Organisation (von Theorien der Struktur zu Theorien der Ordnung bzw. des Konflikts).

4. *Politisierung*

   Organisationen werden weniger als Ort der harmonischen Ordnung als vielmehr als Arenen der Interessenkonflikte angesehen (von Theorien der Ordnung zu Theorien des Konflikts).

Benson (1983), auf dem Türk teilweise aufbaut, geht ebenfalls von der Verabschiedung der rational gestalteten Organisation aus und betont zusätzlich die Verschiebung des Blickwinkels vom Innenleben der Organisation auf ihre Außenbeziehungen (Ecologizers) bzw. ganz ähnlich gelagert auf ihre Einbettung in einen bestimmten Kontext: institutionelle Rahmenbedingungen oder Populationen von Organisationen (Totalizers). Damit prophezeit er eine Verlagerung von Theorien der Struktur zu Theorien der Metastruktur.

Auf das Klassifikationsschema der Organisationstheorien umgelegt, wirken sich die Prognosen von Benson und Türk folgendermaßen aus:

		Zustandstheorien		
		Ordnungstheorien	Konflikttheorien	Prozeßtheorien
Interaktionismus	rational handelnder Akteur	--	o	o
	situativ handelnder Akteur	o	++	++
Strukturalismus	Organisation und ihre Untereinheiten	--	-	-
	Organisation in ihrer Umwelt/ Population	--	+	+

Dabei bedeutet jedes "+" zunehmende Bedeutung, jedes "-" abnehmende Bedeutung, und "o" steht für (z.T. saldiert) gleichbleibende Bedeutung.

Diese Übersicht gibt nicht mehr als einen vagen Trend wieder. Die erkennbaren Unterschiede sind aber doch recht deutlich: Wanderungen innerhalb des strukuralistischen und des interaktionistischen Ansatzes nach rechts unten, und eine Bedeutungsverschiebung zwischen diesen beiden Gruppen zugunsten der interaktionistischen Variante.

Reed (1985, 174ff.) geht weniger von tatsächlich bereits zu beobachtenden Entwicklungslinien als von möglichen Wegen (Strategien) aus der von ihm diagnostizierten Krise der Organisationstheorie aus. Bemerkenswerterweise unterscheidet auch er wie Türk und Benson deren vier (offensichtlich die magische Zahl einer an zweidimensionalen Schaubildern orientierten Organisationstheorie):

1. *„integrationist strategy“*

   Integration verschiedener sich auseinander bzw. nebeneinander entwickelnder Einzelansätze zu einem gemeinsamen umfassenden Theoriegebäude. Die Erklärungskraft der einzelnen Ansätze wird durch ihre Vermischung "synergetisch" gesteigert.

2. *„isolationist strategy“*

Ausgangspunkt ist die Annahme, dass die verschiedenen Schulen und theoretischen Ansätze grundsätzlich inkompatibel sind und eine Vermischung zu einer Schwächung der Erklärungskraft jedes einzelnen führt. Deshalb muss eine strikte Abgrenzung innerhalb der Vielzahl sich entwickelnder Richtungen aufrechterhalten werden, und die verschiedenen Schulen sollten ihre Differenzen gegenüber außen stützen.

3. *„imperialist strategy"*

   Ein Erklärungsansatz wird über die anderen gestellt, und diese werden nur soweit berücksichtigt, als sie dem einen priorisierten nicht widersprechen.

4. *„pluralist strategy"*

   Die in der Vielzahl von Theorieansätzen begründete Komplexität wird akzeptiert, und für jedes Erklärungsproblem werden alle Ansätze quasi der Reihe nach "durchgespielt". Dabei wird immer der jeweils am geeignetsten erscheinende schließlich ausgewählt.

Gmür konstatiert, dass die Organisationstheorie im Schlepptau der Managementlehre in die Postmoderne übergetreten ist (Gmür 1991). Was ihr da nach der Verabschiedung des modernistischen Fortschrittsmythos noch bleibt, ist ein Karussell von Modethemen, das sich Tag für Tag, Kongress für Kongress, Wissenschaftlergeneration für Wissenschaftlergeneration dreht, in immer neuen Farben und Formen, bezaubernd und entzückend - und bleibt doch immer dasselbe Karussell. Weil es gerade so schön ist, mag auch niemand absteigen.

Da Gmür den vorliegenden Beitrag nicht mit diesen zynisch anmutenden Bemerkungen beenden will, beendet er ihn mit einigen konstruktiven Hinweisen für eine sinnvolle Auseinandersetzung mit und Weiterentwicklung von Organisationstheorien, die hier zum Abschluss wiedergegeben werden sollen.

7. Abschließende Hinweise für "junge Organisationsforscher"

Wer Organisationen beforschen möchte, für den lohnt es sich, wenn man Gmür folgt, folgende Hinweise zu beachten:

1. Die Organisationsforschung ist in ihrer Entwicklungsgeschichte stets ein Abbild aktueller Managementprobleme in der Praxis gewesen. Das war beim Taylorismus nicht anders als bei der Organisationskulturwelle. Demnach besteht die besondere Kunst der Organisationsforschung darin, stets aktuelle Themen der Managementpraxis aufzugreifen und "wissenschaftlich" zu bearbeiten.

2. Die Organisationspraxis betrachtet sich selbst als hochgradig komplex. Das bedeutet, dass die realen Vorgänge so vielfältig beschaffen und untereinander vernetzt sind, dass sie gar nicht mehr "maßstabsgetreu" übersetzt werden können. In dieser Situation bleibt nur noch, von verschiedenen Seiten synchron an das Problem heranzutreten und die einzelnen Problemlösungsinseln miteinander zu verknüpfen. Statt eines umfassenden geschlossenen Modells wird eine reale Situation mit einem Netzwerk vielfältiger Einzelbetrachtungen überzogen. Die Zeit der Mega-Theorien ist vorbei.

3. Als Grundfrage bleibt der Konflikt zwischen der Handlungstheorie mit dem aktiven Subjekt und der Systemtheorie mit einer eigengesetzlichen Struktur, in der der einzelne zum Objekt wird. Auch ein pluralistischer Ansatz erfordert eine eindeutige Standortbestimmung, wenn keine Paradoxien aufgebaut werden sollen.

4. Da die Organisationstheorie aus einem bestimmten sozialen Kontext herausgewachsen ist, trägt sie auch die Charakterzüge ihrer Gründerväter: Diese waren in aller Regel männlich, westeuropäischer Abstammung und "kapitalfreundlich". Das ist aber nur ein möglicher Standpunkt unter vielen in der Welt der Organisationen.

5. Theorien werden von Menschen mit ganz bestimmten Anliegen entwickelt. Dass sie dann manchmal stark "menscheln", lässt sich kaum vermeiden. Das gilt für jede Theorie und jedes Modell über die Wirklichkeit. Auch selbst ist man davon nicht ausgenommen.

6. Dass die organisationstheoretische Forschung nicht selten so praxisfern erscheint, liegt daran, dass deren Erzeuger sich der Praxis, in der sie sich selbst befinden, zu wenig bewusst sind. Universitäten und Fakultäten, Lehrstühle und Forschergruppen bieten lohnende Beispiele für organisationstheorietische Studien. Diese Chancen werden nur allzu selten genutzt.

Der Nutzen organisationstheoretischer Forschung liegt, so Gmür, darin, demjenigen, der Probleme in oder unter Zuhilfenahme von Organisationen lösen muss, Erklärungen zu vermitteln, damit er zu besseren Lösungen gelangt, als wenn er dieses Wissen nicht hätte. Somit stellt die Theorie ein Hilfsmittel für die Praxis dar. Auf welchen Wegen sie zu diesem Erklärungsgewinn gelangt, muss die Praxis der Theorie aber schon selbst überlassen. Unter diesem Gesichtspunkt lehnt Gmür die Forderung nach einer verstärkten "Praxisorientierung" wissenschaftlicher Forschung und Lehre, wie sie immer wieder geäußert wird, ab. Solche Forderungen reichen immer nur so weit, wie ihr aktuelles Vorstellungsvermögen es gerade zulässt. Der Gewinn theoriegeleiteter Erkenntnisse an den Forschungsinstitutionen liegt aber genau darin, Erkenntnisse zu vermitteln, die zuvor noch unvorstellbar waren.

8. Durchgesehene und eingearbeitete Literatur (D.Hinck)

Gmür, Markus (1993): Organisationstheorien. Entwicklungslinien - Systematik – Kritik. Diskussionsbeitrag November 1993, herausgegeben von Prof. Dr. Rüdiger G. Klimecki, Management: Forschung und Praxis, Universität Konstanz.

Kieser, Alfred (Hg.)(1999): Organisationstheorien. Stuttgart, 3. Auflage.

Kneissler, Thomas (1996): Verwaltungen jenseits der Zweckrationalität: Ein organisationstheoretisch angeleiteter Versuch verschiedener Konzepte. Baden Baden.

Türk, Klaus (1978): Soziologie der Organisation. Eine Einführung. Stuttgart.

Außerdem: Diverse Skripte zu organisationstheoretischen Lehrveranstaltungen im Internet (z.B. TU Chemnitz).

9. Literaturverzeichnis M. Gmür

Acker, Joan (1991) Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations; in: Lorber, Judith/Farrell, Susan A. (Hrsg.) The social construction of gender; Newbury Park u.a.: Sage, S. 162 - 179

Adam, Dietmar (1991) Organisationen als totale Institutionen. Theoretische und praktische Unwägbarkeiten und Probleme der Organisationskulturforschung; Diplomarbeit, Bamberg: unveröffentlicht

Adorno, Theodor W. (1971) Individuum und Organisation; in: ders. Kritik: Kleine Schriften zur Gesellschaft, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 67 - 86

Albrow, Martin (1973) The study of organisations: objectivity or bias?; in: Salaman, Graeme/Thompson, Kenneth (Hrsg.) People and organisations; London: Longman, S. 396 - 413 (1. Veröffentlichung: 1968)

Aldrich, Howard E. (1979) Organizations and environments; Englewood Cliffs (N.J.): Prentice-Hall

Aldrich,Howard E./Pfeffer, Jeffrey (1976) Environments of organizations; in: Annual Review of Sociology 2/1, S. 79 - 105

Ambos, Ingrid (1988) Frauen als Unternehmerinnen und die Charakteristik ihrer Betriebe. Eine Untersuchung über den Raum Hannover; Bielefeld: Kleine

Argyris, Chris (1960) Understanding organizational behavior; London: Tavistock

ders. (1957) Personality and organization; the conflict between system and individual; New York: Harper

Argyris,Chris/Schön,Donald A. (1978) Organizational learning. A theory of action perspective; Reading: Addison-Wesley

Astley, W. Graham/Van de Ven, Andrew (1983)Central perspectives and debates in organization theory; in: Administrative Science Quarterly, 28/2, S. 245 - 273

Axelrod, Ronald (1988) Die Evolution der Kooperation; München: Oldenbourg (1. Ausgabe: The evolution of cooperation; 1984)

Barnard, Chester I. (1970) Die Führung großer Organisationen; Essen: Girardet (1. Ausgabe: The functions of the executive; 1938)

Belenky, Mary F./Clinchy, Blythe M./Goldberger, Nancy R./Tarule, Jill M. (1989) Das andere Denken. Persönlichkeit, Moral und Intellekt der Frau; Frankfurt: Campus (1. Ausgabe: Women´s way of knowing; the development of self, voice, and mind; 1988)

Benson, J. Kenneth (1983) Paradigm and praxis in organizational analysis; in: Research in Organizational Behavior Vol. 5, S. 33 - 56

ders. (1977) Innovation and crisis in organizational analysis; in: The Sociological Quarterly, 18/1, S. 3 - 16

Berger, Peter L./Luckmann, Thomas (1980) Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit: Eine Theorie der Wissenssoziologie; Frankfurt am Main: Fischer (1. Ausgabe: The social construction of reality, 1966)

Billings, Robert S./Milburn, Thomas W./Schaalman, Mary Lou (1980) A model of crisis perception: a theoretical and empirical analysis; in: Administrative Science Quarterly, 25, S. 300 - 316

Bittner, Egon (1965)The concept of organization; in: Social Research, 32. Jg., S. 239 - 251

Blau, Peter M. (1955) The dynamics of bureaucracy; a study of interpersonal relationships in two governmental agencies; Chicago: University of Chicago

Blau, Peter M./Meyer, Marshall W. (1987) Bureaucracy in modern society; New York: Random House (1. Ausgabe: Blau, Peter M., 1956)

Bouchikhi, Hamid (1990) Structuration des organisations: Concepts constructivistes et étude de cas; Paris: Economica

Bougon, Michel/Weick, Karl E./Binkhorst, Din (1977) Cognition in organizations: an analysis of the Utrecht Jazz Orchestra; in: Administrative Science Quarterly, 22, S. 606 - 639

Boyacigiller, Nakiye/Adler, Nancy J. (1991) The parochial dinosaur: organizational science in a global context; in: Academy of Management Review, 16/2, S. 262 - 290

Braverman, Harry (1974) Labour and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century; New York: Monthly Review

Burisch, Wolfram (1973) Organisation als Ideologie: Kritik und Darstellung einer elementaren Kategorie der Soziologie; Stuttgart u.a.: Kohlhammer

Burrell, Gibson (1988) Modernism, postmodernism and organizational analysis 2: the contribution of Michel Foucault; in: Organization Studies, 9/2, S. 221 - 235

ders. (1980) Radical organization theory; in: Dunkerley, David/Salaman, Graeme (Hrsg.) The International Yearbook of Organization Studies; London: Routledge & Kegan, S. 90 - 107

Burrell, Gibson/Morgan, Gareth (1979) Sociological paradigms and organisational analysis; London: Heinemann

Burns, Tom/Stalker, George M. (1961) The management of innovation; Tavistock: London

Cameron, Kim S./Myung, Un Kim/Freeman, Sarah J. (1989) Contradictions between Brazilian and U.S. organizations: implications for organizational theory; in: Osigweh, Chimezie A. B. (Hrsg.) Organizational science abroad: constraints and perspectives; New York: Plenum, S. 203 - 228

Cicourel, Aaron V. (1974) Methode und Messung in der Soziologie; Frankfurt am Main: Suhrkamp (1. Ausgabe: Method and measurement in sociology, 1964)

Clancy, John J. (1989) The invisible powers: the language of business; Lexington (Mass.): Lexington Books

Clegg, Stewart R. (1979) The theory of power and organization; London: Routledge & Keagan

ders. (Hrsg.) (1990) Organization theory and class analysis; Berlin/New York: de Gruyter

Cohen, Michael D./March, James G./Olsen, Johan P. (1972) A garbage can model of organizational choice; in: Administrative Science Quarterly, 17, S. 1 - 25

Cooper, Cary L./Cox, Charles J. (1989) Applying american organizational sciences in Europe and the United Kingdom: the problems; in: Osigweh, Chimezie A. B. (Hrsg.) Organizational science abroad: constraints and perspectives; New York: Plenum, S. 57 - 65

Cooper, Robert (1990) Organization/disorganization; in: Hassard, John/Pym, Denis (Hrsg.) The theory and philosophy of organizations; London/New York: Routledge, S. 167 - 197 ders. (1989) Modernism, postmodernism and organizational analysis 3: the contribution of Jacques Derrida; in: Organization Studies, 10/4, S. 479 - 502

Cooper, Robert/Burrell, Gibson (1988) Modernism, postmodernism and organizational analysis: an introduction; in: Organization Studies, 9/1, S. 91 - 112

Crozier, Michel/Friedberg, Erhard (1979) Macht und Organisation: Die Zwänge kollektiven Handelns; Königstein im Taunus: Athenäum (1. Ausgabe: L´acteur et le système, 1977)

Dawe, Alan (1970)The two sociologies; in: British Journal of Sociology, 21/2, S. 207 - 218

Donaldson,Lex (1985) In defence of organization theory; Cambridge: Cambridge University

Driggers, Preston F. (1977) Theoretical blockage: a strategy for the development of organizational theory; in: The Sociological Quarterly, 18/1, S. 143 - 159

Duncan, Robert/Weiss, Andrew (1979) Organizational learning. Implications for organizational design; in: Research in Organizational Behavior, Bd. 1, Greenwich: JAI, S. 75 - 123

Eberle, Thomas S. (1984) Sinnkonstitution in Alltag und Wissenschaft; Bern/Stuttgart: Haupt

Elias, Norbert (1977) Zur Grundlegung einer Theorie sozialer Prozesse; in: Zeitschrift für Soziologie, 6/2, S. 127-149

Fayol, Henri (1916) Administration industrielle et générale; Paris

Ferguson, F. E. (1984) The feminist case against bureaucracy; Philadelphia: Temple University Press

Feyerabend, Paul (1986) Wider den Methodenzwang; Frankfurt am Main: Suhrkamp (1. Ausgabe: Against method, 1975)

Garfinkel, Harold (1984) Studies in ethnomethodology; Cambridge: Polity Press (1. Ausgabe: 1967)

Giddens, Anthony (1988) Die Konstitution der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturierung; Frankfurt am Main: Campus (1. Ausgabe: The constitution of society: outline of the theory of structuration, 1984)

Gilligan, Carol (1988) Die andere Stimme: Lebenskonflikte und Moral der Frau; München/ Zürich: Piper (1. Ausgabe: In a different voice, 1982)

Gioia, Dennis A./Pitre, Evelyn (1990) Multiparadigm perspectives on theory building; in: Academy of Management Review, 15/4, S. 584 - 602

Gmür, Markus (1991) Managementlehre: post- oder noch modern? Abschiedsvorstellung eines Teilprojekts der Moderne; in: Management Forschung und Praxis. Diskussionsbeiträge herausgegeben von R. Klimecki, Nr. 2

Goffman, Erving (1973) Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen; Frankfurt am Main: Suhrkamp (1. Ausgabe: Asylums; essays on the social situation of mental patients and other inmates; 1961)

Gould, Meredith (1980) When women create an organization: the ideological imperatives of feminism; in: Dunkerley, David/Salaman, Graeme (Hrsg.) The International Yearbook of Organization Studies; London: Routledge & Kegan, S. 237 - 252

Habermas, Jürgen (1981) Theorie des kommunikativen Handelns; Frankfurt am Main: Suhrkamp

Hannan, Michael T./Freeman, John H. (1977) The population ecology of organizations; in: American Journal of Sociology, 82/4, S. 929 - 964

Hassard, John (1991) Multiple paradigms and organizational analysis: a case study; in: Organization Studies, 12/2, S. 275 - 299

ders. (1990) An alternative to paradigm incommensurability in organization theory; in: Hassard, John/Pym, Denis (Hrsg.) The theory and philosophy of organizations; London/New York: Routledge, S. 219 - 230

ders. (1988) Overcoming hermeticism in organization theory: an alternative to paradigm incommensurability; in: Human Relations, 41/3, S. 247 - 259

Hassard, John/Pym, Denis (Hrsg.) (1990) The theory and philosophy of organizations: critical issues and new perspectives; London/New York: Routledge

Hauschildt, Jürgen (1987) Entwicklungslinien der Organisationstheorie; Göttingen: Vandenhoek & Ruprecht

Hearn, Jeff/Parkin, Wendy (1987) Sex at work; the power and paradox of organisation sexuality; Brighton: Wheatsheaf

Hearn, Jeff/Sheppard, Deborah/Tancred-Sheriff, Peta/Burrell, Gibson (1989) The sexuality of organization; London: Sage

Heydebrand, Wolf (1977) Organizational contradictions in public bureaucracies: toward a Marxian theory of organizations; in: The Sociological Quarterly, 18/1, S. 83 - 107

Hofstede, Geert/Kassem, M. Sami (Hrsg.) (1976) European Contributions to Organization Theory; Assen: Van Gorcum

Horowitz, Irving L. (Hrsg.) (1967) The rise and fall of Project Camelot. Studies in the relationship between social science and practical politics; Cambridge (Mass.)/London: MIT

Jackson, Norman/Carter,Pippa (1991) In defence of paradigm incommensurability; in: Organization Studies, 12/1, S. 109 - 127

Jehenson, Roger (1979) The social distribution of knowledge in formal organizations: a critical theoretical perspective; in: Human Studies, 2, S. 111 - 129

ders. (1973) A phenomenological approach to the study of the formal organization; in: Psathas, George (Hrsg.) Phenomenological sociology: issues and applications; New York u.a.: Wiley, S. 219 - 247

Kets de Vries, Manfred F. R./Miller, Danny (1985) The neurotic organization: diagnosing and changing counterproductive styles of management; San Francisco: Jossey-Bass

Kieser, Alfred/Kubicek, Herbert (1983) Organisation; Berlin: De Gruyter, 2. Auflage

Kiggundu, Moses N. (1989) Managing organizations in developing countries: an operational and strategic approach; West Hartford (Conn.): Kumarian

Klimecki, Rüdiger/Probst, Gilbert/Eberl, Peter (1991) Perspektiven eines entwicklungsorientierten Managements; in: Management Forschung und Praxis. Diskussionsbeiträge herausgegeben von R. Klimecki, Nr. 1

Klimecki, Rüdiger/Laßleben, Hermann/Riexinger-Li, Beate (1993) Zur Analyse organisationaler Lernprozesse im öffentlichen Sektor. Modell und Methode; Vortragsmanuskript anläßlich einer Tagung in Lenzburg im September 1993

Knorr-Cetina, Karin (1991) Die Fabrikation von Erkenntnis: Zur Anthropologie der Naturwissenschaft; Frankfurt am Main: Suhrkamp (1. Ausgabe: The manufacture of knowledge: an essay on the constructivist and contextual nature of science, 1981)

Koontz, Harold (Hrsg.) (1964) Toward a unified theory of management; New York u.a.: McGraw-Hill

Krupp, Sherman (1961) Pattern in organization analysis: a critical examination; New York u.a.: Holt, Rinehart and Winston

Kuhn, Thomas S. (1976) Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen; Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2. rev. Auflage (1. Ausgabe: The structure of scientific revolutions, 1962)

Lawrence, Paul R./Lorsch, Jay W. (1967) Organization and environment: managing differentiation and integration; Boston: Harvard University

Linhardt, Hanns (1965) Johann Plenges Organisations- und Propagandalehre; Berlin: Duncker & Humblot

Luhmann, Niklas (1984) Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie; Frankfurt am Main: Suhrkamp

Maeder, Christoph (1989) Das Organisationskonzept der Ethnomethodologie; St. Gallen: unveröffentlicht

Mangham, Iain L./Overington, Michael A. (1987) Organizations as theatre: a social psychology of dramatic appearances; Chichester u.a.: Wiley

March, James G./Olsen, Johan P. (1986) Popular souvereignity and the search for appropriate institutions; in: Journal of Public Policy, 6/4, S. 341 - 370

March, James G./Simon, Herbert A. (1976) Organisation und Individuum; Wiesbaden: Gabler (1. Ausgabe: Organizations; 1958)

Martin, Joanne (1990) Breaking up the mono-method monopolies in organizational analysis; in: Hassard, John/Pym, Denis (Hrsg.) The theory and philosophy of organizations; London/New York: Routledge, S. 30 - 43

Mayo, Elton (1933) The human problems of an industrial civilization; New York: Macmillan

Meyer, John M./Rowan, Brian (1977) Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony; in: American Journal of Sociology, 83/2, S. 340 - 363

Michels, Robert (1987) Die oligarchischen Tendenzen der Gesellschaft. Ein Beitrag zum Problem der Demokratie, in: Masse, Führer, Intellektuelle. Politisch-soziologische Aufsätze 1906 - 1933; Frankfurt/New York: Campus, S. 133 - 181 (1. Ausgabe: 1908)

Morgan, Gareth (1989a) Organization theory: an instructor´s manual to accompany ´Images of organization´ and ´Creative organization theory: a resourcebook´;Newbury Park u.a.: Sage

ders. (1989b) Creative organization theory: a resourcebook; Newbury Park u.a.: Sage

ders. (1986) Images of organization; Newbury Park u.a.: Sage

ders. (1984) Opportunities arising from paradigm diversity; in: Administration & Society, 16/3, S. 306 - 327

ders. (Hrsg.) (1983) Beyond method: strategies for social research; Beverly Hills u.a.: Sage

ders. (1980) Paradigms, metaphors, and puzzle solving in organization theory; in: Administrative Science Quarterly, 25, S. 605 - 622

Orton, J. Douglas/Weick, Karl E. (1990) Loosely coupled systems: a reconceptualization; in: Academy of Management Review, 15/2, S. 203 - 223

Osigweh, Chimezie A. B. (Hrsg.) (1989) Organizational science abroad: constraints and perspectives; New York: Plenum

Parker, Martin/McHugh, Gerard (1991) Five texts in search of an author: a response to John Hassard´s ´Multiple paradigms and organizational analysis´; in: Organization Studies, 12/3, S. 451 - 456

Parsons, Talcott (1960) Structure and process in modern societies; New York: Free Press

Pascale, Richard T./Athos, Anthony G. (1982) Geheimnis und Kunst des japanischen Managements; München: Heyne (1. Ausgabe: The art of japanese management; 1981)

Pfeffer, Jeffrey (1982) Organizations and organization theory; Marshfield (Mass.): Pitman

Pfeffer, Jeffrey/Salancik, Gerald R. (1978) The external control of organizations: a resource dependence perspective; New York: Harper & Row

Plenge, Johann (1919) Drei Vorlesungen über die allgemeine Organisationslehre; Essen: Baedeker

Power, Michael (1990) Modernism, postmodernism and organization; in: Hassard, John/Pym, Denis (Hrsg.) The theory and philosophy of organizations; London/New York: Routledge, S. 109 - 124

Presthus, Robert (1966) Individuum und Organisation: Typologie einer Anpassung; Frankfurt am Main: Fischer (1. Ausgabe: The organizational society; 1962)

Probst, Gilbert J. B./Büchel, Bettina (1994) Organisationales Lernen; Wiesbaden: Gabler (in Vorbereitung)

Pugh, Derek S./Hickson, David J. (1978) Organizational structure in its context: the Aston Programme 1; Farnborough: Saxon House

Pugh, Derek S./Hickson, David J./Hinings, Christopher R. (1971) Writers on organizations; an introduction; London: Grant & Green, 2. rev. Auflage

Quinn, Robert/Cameron, Kim S. (Hrsg.) (1988) Paradox and transformation: toward a theory of change in organization and management; Cambridge (Mass.): Ballinger

Racki, Martina (Hrsg.) (1988) Frauen(t)raum im Männerraum. Selbstverwaltung aus Frauensicht; München: AG SPAK

Reed, Michael (1990) From paradigms to images: the paradigm warrior turns post-modernist guru; in: Personnel Review, 19/3, S. 35 - 40

ders. (1985) Redirections in organizational analysis; London/New York: Tavistock

Roberts, Karlene H./Hulin, Charles L./Rousseau, Denise M. (1978) Developing an interdisciplinary science of organizations; San Francisco u.a.: Jossey-Bass

Roethlisberger, Fritz J./Dickson, William J. (1966) Management and the worker; Cambridge (Mass.): Harvard University (1. Ausgabe: 1939)

Sackmann, Sonja (1989) The role of metaphors in organization transformation; in: Human Relations, 42/6, S. 463 - 485

Salaman, Graeme/Thompson, Kenneth (Hrsg.) (1973) People and organisations; London: Longman

Sandelands, Lloyd/Drazin, Robert (1989) On the language of organization theory; in: Organization Studies, 10/4, S. 457 - 478

Schmidt, Siegfried J. (Hrsg.) (1987) Der Diskurs des Radikalen Konstruktivismus; Frankfurt am Main: Suhrkamp

Schütz, Alfred (1971/72) Gesammelte Aufsätze; 3 Bände, Den Haag: Martinus Nijhoff (1. Ausgabe: Collected papers; Vol. I-III, 1962-66)

Scott, W. Richard (1986) Grundlagen der Organisationstheorie; Frankfurt am Main u.a.: Campus (1. Ausgabe: Organizations: rational, natural, and open systems, 1981; 2. rev. Auflage 1987)

Selznick, Philip (1949) TVA and the grass roots; Berkely/Los Angeles: University of California Press

Silverman, David/Jones, Jill (1976) Organizational work: the language of grading - the grading of language; London: Macmillan

dies. (1973) Getting in: the managed accomplishment of ´correct´ selection outcomes; in: Child, John (Hrsg.) Man and organization; London: Allen & Unwin, S. 63 - 106

Simon, Herbert A. (1981)Entscheidungsverhalten in Organisationen; Landsberg am Lech: Moderne Industrie; Übersetzung der 3. Auflage (1. Ausgabe: Administrative behavior; 1945)

Soziologie-Lexikon (1991) München/Wien: Oldenbourg

Staehle, Wolfgang (1989) Management; Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive; München: Vahlen, 4. Auflage

Steinmann, Horst/Schreyögg, Georg (1991) Management; Grundlagen der Unternehmensführung; Konzepte, Funktionen und Praxisfälle; Wiesbaden: Gabler, 2. Auflage

Tsoukas, Haridimos (1991) The missing link: a transformational view of metaphors in organizational science; in: Academy of Management Review, 16/3, S. 566 - 585

Türk, Klaus (1989) Neuere Entwicklungen in der Organisationsforschung: Ein Trend Report; Stuttgart: Enke

ders. (1978) Soziologie der Organisation: Eine Einführung; Stuttgart: Enke

Van de Ven, Andrew H. (1977) A panel study on the effects of task uncertainty, interdependence, and size on unit decision making; in: Burack, Elmer H./Negandhi, Anant R. (Hrsg.) Organization design: theoretical perspectives and empirical findings; Kent (Ohio): Kent State University, S. 237 - 253

Volmerg, Birgit/ Senghaas-Knobloch, Eva/Leithäuser, Thomas (1986) Betriebliche Lebenswelt: Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse; Opladen: Westdeutscher Verlag

Walter-Busch, Emil (1988) Wie wahr sind die Geschichten der Organisationssoziologie? Diskussionspapier Nr. 12 des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht an der Hochschule St. Gallen

ders. (1989) Das Auge der Firma: Mayos Hawthorne-Experimente und die Harvard Business School; Stuttgart: Enke

Weber, Max (1972) Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie; Tübingen: Mohr, 5. Auflage (1. Ausgabe: 1922)

Weeks, David R. (1973) Organisation theory: some themes and distinctions; in: Salaman, Graeme/Thompson, Kenneth (Hrsg.) People and organisations; London: Longman, S. 375 - 395

Weick, Karl E. (1985) Der Prozeß des Organisierens; Frankfurt am Main: Suhrkamp (1. Ausgabe: The social psychology of organizing, 1969)

ders. (1976) Educational organizations as loosely coupled systems; in: Administrative Science Quarterly, 21, S. 1 - 19

Welsch, Wolfgang (1988) Unsere postmoderne Moderne; Weinheim: VCH, Acta humaniora

Whyte, William H. (1958) Herr und Opfer der Organisation; Düsseldorf: Econ (1. Ausgabe: The organization man, 1956)

Williamson, Oliver E./Winter, Sidney, G. (Hrsg.) (1991) The nature of the firm. Origins, evolution, and development; New York/Oxford: Oxford University