

Organisationstheorien

Bearbeitet von
Herausgegeben von Alfred Kieser, und Mark Ebers

8., erweiterte und aktualisierte Auflage 2019. Buch. Rund 536 S. . Softcover
ISBN 978 3 17 034896 7
Format (B x L): 15,5 x 23,2 cm

Wirtschaft > Betriebswirtschaft: Theorie und Allgemeines > Organisationstheorie, -
soziologie und -psychologie

Zu Leseprobe

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 7. Auflage	5
Vorwort zur 8. Auflage	7
Kapitelübersicht	8
1 Wissenschaftstheorie der Organisationstheorie	17
1.1 Wozu Organisationstheorie?	17
1.2 Wozu Wissenschaftstheorie?	19
1.3 Das Subjekt-Objekt-Modell als vorherrschendes Wissenschaftsverständnis	21
1.4 Methodische und normative Kritik am Subjekt-Objekt- Modell	23
1.4.1 Interpretative Ansätze	23
1.4.2 Kritische Ansätze	25
1.4.3 Postmoderne Ansätze	27
1.5 Wissenschaft im Spannungsfeld zwischen Individuen und Institutionen	28
1.5.1 Funktionalistische Ansätze	29
1.5.2 Rational Choice Ansätze	31
1.6 Von der Systematisierung zur kritischen Beurteilung	35
1.6.1 Perspektiven zur Inkommensurabilitätsdiskussion	36
1.6.2 Das Begründungsprogramm des Konstruktivismus	37
1.6.3 Implikationen für die Forschungspraxis	42
2 Max Webers Analyse der Bürokratie	45
2.1 Entstehungsgeschichte	46
2.2 Rationalisierung als Leitidee	48
2.3 Rationalisierung auf der Ebene der Weltbilder: Die Entzauberung der Welt	49
2.4 Rationalisierung auf der Ebene der Institutionen: Die Bürokratie	53
2.5 Rationalisierung der praktischen Lebensführung: Bürokratien als »stahlharte Gehäuse«	58
2.6 Wege aus den »stahlharten Gehäusen«	61

2.7	Würdigung	62
2.7.1	Zur Methode	62
2.7.2	Kritik an der Protestantismus-These	65
2.7.3	Kritik an Webers Analyse der Bürokratie	68
2.7.4	Weiterentwicklungen	71
3	Managementlehren – von Regeln guter Praxis über den Taylorismus zur Human Relations-Bewegung	75
3.1	Managementlehren als Lehren von der »guten Praxis«	75
3.1.1	Beispiele aus vier Jahrtausenden	76
3.1.2	Kritik der einfachen Managementlehre	80
3.2	Scientific Management	82
3.2.1	Rezeption und Weiterentwicklungen des Scientific Management	89
3.2.2	Kritik des Scientific Management	97
3.3	Human Relations-Bewegung	102
3.3.1	Entstehungsgeschichte	102
3.3.1.1	Human Relations als Reparaturbetrieb	102
3.3.1.2	Die Psychotechnik als Ergänzung des Taylorismus	108
3.3.1.3	Human Relations als Wissenschaft: Von Beleuchtungsexperimenten zur Erleuchtung der Wissenschaftler in den Hawthorne-Experimenten	110
3.3.2	Hawthorne in der Kritik: Ideologie oder Wissenschaft?	114
3.4	Zur Aktualität von Taylorismus und Human Relations-Ansatz	119
4	Die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie	122
4.1	Entstehungsgeschichte und Erkenntnisinteressen	122
4.2	Hauptaussagen und -konzepte	124
4.2.1	Das Organisationskonzept der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie	124
4.2.2	Teilnahme- und Beitragsentscheidungen	125
4.2.2.1	Gleichgewicht von Anreizen und Beiträgen	125
4.2.2.2	Herrschaft, Mitgliedschafts- und Leistungsmotivation	127
4.2.3	Entscheidungen in Organisationen	130
4.2.3.1	Individuelles Entscheidungsverhalten: Das Konzept der begrenzten Rationalität	130
4.2.3.2	Organisatorische Einflüsse und Begrenzungen: Der Umgang der Organisation mit Komplexität und Unsicherheit	132

	4.2.3.3 Der Zielbildungsprozess	135
4.3	Entscheidungen in mehrdeutigen Situationen: Das Mülleimer-Modell (<i>Garbage Can Model</i>)	138
4.4	Organisationales Lernen	145
	4.4.1 Komplikationen im Lernprozess, Unterbrechungen des Lernzyklus und die Auswirkungen der begrenzten Rationalität auf das Lernen der Organisation	146
	4.4.2 Lernen aus seltenen Ereignissen	148
	4.4.3 Exploration und Exploitation	151
	4.4.3.1 Kompetenzfallen (<i>competency traps</i>)	152
	4.4.3.2 Misserfolgsfallen (<i>failure traps</i>)	154
	4.4.3.3 »Handlungsanweisungen« für die Balance von Exploration und Exploitation	154
	4.4.4 Abergläubisches Lernen (<i>superstitious learning</i>)	155
	4.4.5 Lernen aus zweiter Hand (<i>vicarious learning</i>)	158
4.5	Kritische Würdigung	161
	4.5.1 Empirische Studien	161
	4.5.2 Komplexität der Theorie	162
	4.5.2.1 »Offenes« und »geschlossenes« System	162
	4.5.2.2 »Handlungsrationalität« und »Systemrationalität«	165
	4.5.3 Selektivität der Theorie	166
5	Der Situative Ansatz	168
	5.1 Entstehungsgeschichte	168
	5.2 Konzeptionen und Methoden	171
	5.3 Ergebnisse empirischer Untersuchungen	176
	5.3.1 Der Einfluss der Organisationsgröße	176
	5.3.2 Der Einfluss der Umwelt	179
	5.3.3 Der Einfluss der Fertigungstechnik	180
	5.4 Kritik und Weiterentwicklungen	183
	5.4.1 Endogene Kritik	183
	5.4.2 Exogene Kritik	185
	5.4.3 Weiterentwicklungen: Die Einbeziehung der Entscheider, der Information Processing View und Strukturtypen	190
	5.4.4 Wie der Situative Ansatz aus der Mode kam	194
6	Institutionenökonomische Theorien der Organisation	196
	6.1 Erkenntnisinteresse und Erklärungsmuster	196
	6.2 Theorie der Verfügungsrechte	197
	6.2.1 Erkenntnisinteresse	197
	6.2.2 Grundkonzepte und Annahmen	198
	6.2.3 Hauptaussagen und Methode	199

6.2.4	Anwendungsbereiche	202
6.2.5	Kritische Würdigung	205
6.3	Agenturtheorie	207
6.3.1	Erkenntnisinteresse	207
6.3.2	Grundkonzepte und Annahmen	208
6.3.2.1	Vertragstheoretisches Organisationskonzept . . .	209
6.3.2.2	Charakterisierung der Akteure	210
6.3.2.3	Agenturkosten als Determinante der Vertragsgestaltung	211
6.3.3	Hauptaussagen	212
6.3.3.1	Agenturprobleme	212
6.3.3.2	Anreiz-, Kontroll- und Informationsmechanismen	214
6.3.4	Anwendungsbereich: Die Trennung von Eigentum und Kontrolle der Unternehmung	215
6.3.5	Würdigung	222
6.3.5.1	Probleme und Weiterentwicklungen der Theorie	222
6.3.5.2	Probleme der empirischen Analyse	226
6.4	Transaktionskostentheorie	227
6.4.1	Erkenntnisinteresse	227
6.4.2	Grundkonzepte und Annahmen	227
6.4.2.1	Effizienzkriterium	227
6.4.2.2	Charakterisierung der Akteure	229
6.4.2.3	Determinanten der Vorteilhaftigkeit institutioneller Arrangements	230
6.4.2.4	Transaktionscharakteristika	230
6.4.2.5	Charakteristika institutioneller Arrangements . . .	234
6.4.3	Hauptaussagen und Anwendungsbereiche	238
6.4.3.1	Die institutionelle Gestaltung einer Austauschbeziehung bei hohen transaktionsspezifischen Investitionen: Das Beispiel Fisher Body – General Motors	238
6.4.3.2	Hauptaussagen	241
6.4.3.3	Anwendungsbereiche	243
6.4.4	Kritische Würdigung	245
6.4.4.1	Bedeutung für die Organisationsforschung . . .	245
6.4.4.2	Probleme der Theoriekonstruktion	247
6.4.4.3	Empirischer Bewährungsgrad	253
6.4.4.4	Erkenntnisbeitrag	254
6.5	Schlussbetrachtung	255

7	Evolutionstheoretische Ansätze in der Organisationslehre – Die Population Ecology-Theorie	258
7.1	Konzeptionen	260
7.2	Empirische Untersuchungen	267
7.2.1	Konzepte zur Erklärung des Scheiterns und der Gründung von Organisationen	268
7.2.2	Das Konzept der Dichteabhängigkeit	275
7.3	Organisationaler Wandel	281
7.4	Organisationale Identität	285
7.5	Erweiterungen	288
7.6	Würdigung	293
8	Neoinstitutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie	300
8.1	Entstehungsgeschichte und konzeptionelle Orientierung	300
8.2	Institutionalisierung, Institutionen	301
8.3	Makroinstitutionalistischer Ansatz	304
8.3.1	Institutionalisierte Regeln und Erwartungen als Erklärungsfaktoren einer zunehmenden Ausdifferenzierung der formalen Struktur von Organisationen	304
8.3.2	Technische und institutionelle Umwelten von Organisationen	307
8.3.3	Folgen der Adoption institutionalisierter Strukturelemente und Managementpraktiken	310
8.3.4	Institutionelle Isomorphie in organisationalen Feldern	314
8.3.5	Entkopplung	320
8.3.6	Die drei Säulen von Institutionen	324
8.4	Mikroinstitutionalistischer Ansatz	327
8.5	Kritik und Weiterentwicklungen	332
8.5.1	Allgemeine Würdigung	332
8.5.2	Akteure, Interessen, strategisches Verhalten und Macht	334
8.5.3	Institutionelle Unternehmer, institutioneller Wandel, Institutionalisierungs- und Deinstitutionalisierungsprozesse	339
8.5.4	Heterogenität in und zwischen organisationalen Feldern	345
8.5.5	Ausblick	350
9	Interpretative Theorien: Sprache, Kommunikation und Organisation	351
9.1	Kurzcharakterisierung	351
9.2	Die Bedeutung von Sprache für Organisationen	351

9.3	Erste Ebene: Die symbolische Dimension von Sprache	356
9.3.1	Organisationkultur	356
9.3.1.1	Grundkonzepte und Annahmen	356
9.3.1.2	Kulturtypologien	358
9.3.1.3	Erfolg durch Organisationskultur?	359
9.3.1.4	Organisationale Identität	361
9.3.2	Symbolisch-Interpretative Ansätze	361
9.3.2.1	Grundkonzepte und Annahmen	361
9.3.2.2	Anwendungen	362
9.4	Zweite Ebene: Die sinnstiftende Dimension von Sprache	363
9.4.1	Der Prozess des Organisierens nach Weick	364
9.4.1.1	Sprechen ist Organisieren	364
9.4.1.2	Organisieren ist Gestalten	365
9.4.1.3	Enactment	366
9.4.2	Sinnstiftung	366
9.4.2.1	Grundkonzepte und Annahmen	366
9.4.2.2	Organisationale Sinnstiftung	368
9.4.2.3	Anwendungen	370
9.5	Dritte Ebene: Die ideologisch-politische Dimension von Sprache	370
9.5.1	Grundkonzepte und Annahmen	371
9.5.1.1	Von der Interpretation zur Postmoderne	371
9.5.1.2	Jean-François Lyotard: Sprachspiele und Techno-Wissenschaft	372
9.5.1.3	Pierre Bourdieu: Sprache und symbolische Macht	374
9.5.1.4	Michel Foucault: Macht/Wissen	377
9.5.1.5	Erstes postmodernes Fazit: Sprache, Macht und Wissen	380
9.5.2	Anwendungen: Critical Management Studies (CMS) ...	381
9.5.2.1	Gegen Naturalisierung	382
9.5.2.2	Gegen Performanz	382
9.5.2.3	Gegen Rationalität	383
9.5.2.4	Gegen Universalisierung	383
9.5.2.5	Gegen Hegemonie	384
9.5.2.6	Für Reflexivität	384
9.5.2.7	Deutschsprachige Kritische Organisations- und Managementforschung	385
9.6	Methodologien und Methoden	386
9.6.1	Strukturalistische und Ethnomethodologische Methodologien	386
9.6.2	Diskursanalyse	387
9.6.3	Methoden	388
9.7	Kritische Würdigung	388

10	Netzwerktheorie	391
	10.1 Überblick	391
	10.2 Entstehungsgeschichte	392
	10.3 Annahmen und Grundkonzepte	393
	10.4 Erkenntnisinteresse und Erklärungsmuster	397
	10.5 Anwendungsbereiche	406
	10.6 Methode	408
	10.7 Kritische Würdigung	410
11	Organisationen in Luhmanns Systemtheorie	413
	11.1 Das Kardinalproblem: Entlastung von Kontingenz und Komplexität	413
	11.2 Interaktion, Organisation, Gesellschaft	416
	11.3 Die Autopoiesis der Organisation	418
	11.4 Entscheidung, Kommunikation, Handlung	422
	11.5 Entscheidung als Transformation von Kontingenz	423
	11.6 Struktur, Erwartung, Ereignis	424
	11.7 Strukturen der Organisation: Entscheidungsprämissen	427
	11.8 Wo bleibt der Mensch? Mitgliedschaft und Motivation	431
	11.9 Funktionale Teilsysteme und Organisationen	434
	11.10 Problemlösung als Paradoxieentfaltung	438
	11.11 Anwendungen und Weiterentwicklungen	441
	11.12 Kritische Würdigung	442
	Literatur	449
	Stichwortverzeichnis	529