
DAVID SILVERMAN

Theorie der Organisationen

SOZIOLOGISCHE ASPEKTE
ZU SYSTEM, BÜROKRATIE UND MANAGEMENT



HERMANN BÖHLAUS NACHF. WIEN-KÖLN-GRAZ

Inhalt

EINLEITUNG	7
1. Entwicklungstrend (8) — 2. Einige Einschränkungen (9) — 3. Synthese oder Alternative? (9) — 4. Die Alternative (10) — Die Anordnung des Textes (11)	
1. Kapitel ORGANISATIONEN: DEFINITIONSPROBLEME	13
Probleme bei einer Definition von Organisationen nach dem Ziel (14) — Probleme bei einer Definition von Organisationen nach dem Grad der Formalität der sozialen Beziehungen (16) — Definition nach der Art der Integration: Bates (16) — Synthese: Die unterscheidenden Merkmale von Organisationen (17) — Organisationstypologien (18) — Zusammenfassung (25)	
2. Kapitel ORGANISATIONEN ALS SYSTEME	27
Organisationen als Systeme: Annahmen (28) — Organisationen als Systeme: Aufgeworfene Fragen (30) — Umwelt und System (32) — Alternativen zur Systemtheorie (38)	
3. Kapitel STRUKTUR-FUNKTIONALISMUS	41
Der Funktionalismus von Merton (43) — Allgemeine Anliegen der funktionalistischen Perspektive (44) — Eine anfängliche Bewertung (46) — Selznick: Die Widerspenstigkeit der Werkzeuge des Handelns (47) — Parsons: Das Soziale System (49) — Katz und Kahn: Offene Systemtheorie (55) — Zusammenfassung (60) — Schlußfolgerungen (61)	
4. Kapitel ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE	64
Intellektuelle Herkunft (64) — Der Beitrag der Post-Hawthorne-Sozialpsychologie (67) — Der Soziale Mensch (69) — Der Sich-selbst-entfaltende Mensch (71) — Der Komplexe Mensch (78) — Eine Bewertung der Organisationspsychologie (81) — Der Beitrag von Victor Vroom (83) — Schlußfolgerungen (84)	

5. Kapitel	TECHNOLOGIE UND ORGANISATIONEN	85
	Technologische Implikationen (85) — W. F. Whyte: Technologischer Positivismus (86) — L. Sayles: Technologie und die Entwicklung von Arbeitsgruppen (87) — Fließbanduntersuchungen (89) — Blauner: Technologie und Entfremdung (91) — Sozio-technische Systeme (93) — Joan Woodward: Technologie, Entscheidungsfindung und Organisationsstruktur (95) — E. Trist: Technologie und die Bedürfnisse der Arbeitsgruppen (96) — Umwelt und Organisationsstruktur (98) — Miller und Rice: Aufgabensysteme und Empfindungssysteme (99) — Eine Bewertung des Ansatzes der Sozio-technischen Systeme (101)	
6. Kapitel	DER HANDLUNGS-BEZUGSRAHMEN	106
	Der Unterschied zwischen den Sozial- und Naturwissenschaften (107) — Handeln statt Verhalten (108) — Handlungen entstehen aus Bedeutungen (109) — Sinn als soziale Tatsache (110) — Bedeutungen sind ein soziales Phänomen (111) — Bedeutungen werden sozial verändert (114) — Erklärungen durch Bedeutungen (117) — Die Verwerfung des Positivismus (118) — Der Handlungs-Bezugsrahmen und der Systemansatz (119)	
7. Kapitel	HANDLUNGSANALYSE VON ORGANISATIONEN	122
	Die Entstehung von Organisationen (122) — Handeln in Organisationen (124) — Der Wandel von Organisationen (127) — „Wilder Streik“ und eine soziale Handlungsperspektive (129) — Der Beitrag des Sozialen Handlungsansatzes (136) — Rollen in Organisationen (139) — Eine Theorie der Organisationen (142) — Vergleichende Organisationsforschung (143) — Abschließende Bemerkungen (145)	
8. Kapitel	EINSTELLUNGEN UND STRATEGIEN	146
	Typen von Einstellungen (146) — Die Soziologie der Arbeit: Die Chikago-Schule (154) — Die Strategien der Handelnden (157) — Schlußbemerkungen (164)	
9. Kapitel	INTERAKTIONSMUSTER	165
	Individualismus oder Gruppenhandeln: Das Entstehen von Interaktionsmustern (166) — Die Problematik einer Regel-Übereinstimmung (171) — Beschränkungen der Rationalität von Entscheidungssystemen (173) — Typen von Konflikt: Die Erhaltung der Interaktionsstruktur (175) — Der Kampf um Macht für unterschiedliche Behandlung: Croziers „Neorationalismus“ (177) — Interaktion als ein Spiel (179) — Zusammenfassung und Folgerungen (181)	
10. Kapitel	SCHLUSSFOLGERUNGEN	183
	Die Rolle eines sozialen Handlungs-Bezugsrahmens (187) — Methodologische Implikationen (190) — Abschlußbemerkungen (197)	
	NACHWORT zur deutschsprachigen Ausgabe	199
	ANMERKUNGEN	201
	LITERATURVERZEICHNIS	217
	SACHVERZEICHNIS	224
	NAMENVERZEICHNIS	226