

Christina Schaefer

Quantitativ« Ansatz.

fluoranthin

Mit einem Geleitwort
von Prof. Dr. Lothar Streitferdt

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XV
1. Einleitung	1
1.1. Problemstellung	1
1.2. Gang der Untersuchung	3
2. Das Organisationsproblem	5
2.1. Der Organisationsbegriff	5
2.2. Arbeitsteilung und Koordination als Grundprinzipien der Organisation	6
2.3. Markt und Unternehmung als Grundformen der Koordination	13
2.3.1. Kosten des Marktes und Marktversagen	13
2.3.2. Die unternehmensinterne Koordination	21
2.3.3. Die Grenzen der Unternehmung	28
2.4. Ergebnis	36
3. Organisationstheoretische Ansätze	37
3.1. Der Bürokratieansatz von Max Weber	39
3.2. Der Ansatz der Managementlehre und der betriebswirtschaftlichen Organisationslehre	41
3.3. Der Human-Relations- und der Human-Resources-Ansatz	44
3.4. Ansätze der verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie	46
3.5. Der entscheidungslogische Ansatz	47
3.6. Der systemtheoretische Ansatz	49
3.7. Der situative Ansatz	52
3.8. Die lernende Organisation	56
3.8.1. Individuelle Lerntheorien	56
3.8.1.1. Behavioristische Lerntheorien	57
3.8.1.2. Kognitive Lerntheorien	58

3.8.2.	Konzept des organisationalen Lernens	60
3.8.3.	Abgrenzung zwischen individuellem und organisationalem Lernen	61
4.	Das Problem der Planung einer Organisation	67
4.1.	Begriff und Zwecksetzung der Planung	67
4.2.	Die Planung der Organisation	73
4.2.1.	Die Planung der Aufbauorganisation	74
4.2.2.	Die Planung der Ablauforganisation	76
4.2.3.	Abstimmungsprobleme bei der hierarchischen Planung der Organisation	78
5.	Ansätze zur Planung einer vollständigen Aufbauorganisation	83
5.1.	Der Ansatz von Williamson auf der Basis von Informations- und Kontrollverlusten bei der Delegation	83
5.1.1.	Einleitung	83
5.1.2.	Das Modell	84
5.1.2.1.	Voraussetzungen und Deklarierung der Modellparameter	85
5.1.2.2.	Zielsetzung des Ansatzes und Lösungsweg	87
5.1.3.	Anwendung des Modells	90
5.1.4.	Kritische Würdigung	92
5.2.	Die Erweiterung des Ansatzes von Williamson durch Calvo und Wellisz	94
5.2.1.	Einleitung	94
5.2.2.	Das Modell	94
5.2.2.1.	Voraussetzungen und Deklarierung der Modellparameter	94
5.2.2.2.	Die erste Variante des Kontrollprozesses	95
5.2.2.3.	Die zweite Variante des Kontrollprozesses	99
5.2.3.	Kritische Würdigung	102

5.3.	Das dynamische Optimierungsmodell von Uanssmann	104
5.3.1	Einleitung	104
5.3.2.	Das Modell	104
5.3.2.1.	Voraussetzungen und Deklaration der Modellparameter	104
5.3.2.2.	Lösung des Optimierungsproblems mit Hilfe der Dynamischen Optimierung	107
5.3.3.	Kritische Würdigung	111
5.4.	Der Ansatz von Beckmann auf der Basis einer Management-Production-Function	113
5.4.1.	Entwicklung einer Produktionsfunktion für Managementtätigkeiten und Bestimmung einer optimalen Kontrollspanne	113
5.4.1.1.	Einleitung	113
5.4.1.2.	Das Modell der Produktionsfunktion	114
5.4.1.3.	Erweiterung des Modells durch den Einbezug der Logistikkosten	116
5.4.1.4.	Die Management-Produktionsfunktion und die optimale Unternehmensgröße	121
5.4.1.5.	Kritische Würdigung	124
5.4.2.	Entwicklung einer Produktionsfunktion für Vorgangsbearbeitungen	127
5.4.2.1.	Einleitung	127
5.4.2.2.	Das Warteschlangenmodell zur Aufstellung der Produktionsfunktion	128
5.4.2.3.	Analyse der Produktionsfunktion	131
5.4.2.4.	Kritische Würdigung	134
5.4.3.	Anmerkungen zum Kommunikations- und Kontrollverlust in einer Unternehmung	137
5.4.3.1.	Einleitung	137
5.4.3.2.	Der Kommunikationsverlust	138
5.4.3.3.	Der Kontrollverlust	140
5.4.3.4.	Kritische Würdigung	142

6.	Ansätze zur Planung von Teilen der Aufbauorganisation	145
6.1.	Der Ansatz von Domsch und Kossbiel zur Führungskräfteplanung bei zwei Hierarchieebenen	146
6.1.1.	Einleitung	146
6.1.2.	Das Modell von Domsch zur Führungskräfteplanung bei einer begrenzten. Zahl zulässiger Organisationsstrukturen	146
6.1.2.1.	Voraussetzungen und Deklaration der Modellparameter	147
6.1.2.2.	Die Aufstellung der Zielfunktion und Formulierung der Nebenbedingungen	148
6.1.3.	Das Modell von Kossbiel zur Führungskräfteplanung bei einer offenen Zahl zulässiger Organisationsstrukturen,	151
6.1.3.1.	Voraussetzungen und Deklaration der Modellparameter	151
6.1.3.2.	Die Aufstellung der Zielfunktion und Formulierung der Nebenbedingungen	152
6.1.4.	Kritische Würdigung	155
6.2.	Das gemischt-ganzzahlige Modell von Müller-Hagedorn	158
6.2.1.	Einleitung	158
6.2.2.	Das Optimierungsmodell	158
6.2.2.1.	Voraussetzungen und Deklaration der Modellparameter	159
6.2.2.2.	Aufstellung der Zielfunktion und Formulierung der Nebenbedingungen	163
6.2.3.	Kritische Würdigung	165

XIII

6.3.	Die Analyse der Aufgabenverteilung von Calvo und Wellisz	167
6.3.1.	Einleitung	167
6.3.2.	Das Modell	168
6.3.2.1.	Voraussetzungen und Deklaration der Modellparameter	168
6.3.2.2.	Ein Beweis für die Unabhängigkeit der optimalen Struktur einer Hierarchieebene von den ihr überstellten Hierarchieebenen	171
6.3.2.3.	Beziehung zwischen der hierarchischen Ebene, dem Gehalt und der Arbeitsqualität	175
6.3.3.	Kritische Würdigung	179
6.4.	Der Ansatz von Laux zur Analyse und Planung der Delegation	181
6.4.1.	Einleitung	181
6.4.2.	Grundidee	182
6.4.3.	Annahmen und Grundbegriffe	183
6.4.4.	Das Modell	185
6.4.5.	Betrachtung unterschiedlicher Führungsstile	188
6.4.5.1.	Entscheidung durch die Instanz nach Informationsbeschaffung	189
6.4.5.2.	Delegation als Ganzes an einen Entscheidungsträger	192
6.4.6.	Kritische Würdigung	195
7.	Gesamtwürdigung und weiterführende Überlegungen	199
7.1.	Gesamtwürdigung	199
7.2.	Weiterführende Überlegungen	204
	Literaturverzeichnis	211