

Dr. Mark Ebers

Organisationskultur: Ein neues Forschungsprogramm?

TECHNISCHE HOCHSCHULE DARMSTADT	
Fachbereich 1	
<u>Gesamtbibliothek</u>	
<u>Betriebswirtschaftslehre</u>	
Inventar-Nr. :	<u>37.274</u>
Abteil-Nr. :	<u>A 12/1351</u>
Sachgebiete:	<u>1.2.1</u>

GABLER

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort von Prof. Dr. Alfred Kieser

Einleitung

I. Motivation und Anspruch der Organisationskulturforschung. Oder: Von den Stoffhubern zu den Sinnhubern

1. Die Unzufriedenheit mit dem kontingenztheoretischen Forschungsprogramm	8
2. Die Geburt eines neuen Forschungsprogramms: Ein Paradebeispiel für die Struktur der Ablösung eines Forschungsprogramms durch ein anderes ..	14
2.1 Zum Begriff ‚Paradigma‘	14
2.2 Die Struktur der Ablösung von Forschungsprogrammen	17
2.3 Die Organisationsforschung in der Zeit des Übergangs	19
2.3.1 Die Organisationsforschung in der Krise	20
2.3.2 Der Anlaß der Unzufriedenheit	22
2.3.3 Krisen, ‚bewältigung‘ durch Theorien-Wucherung	24
2.4 Der Versuch, die Krise mit Hilfe eines neuen Forschungsprogramms zu beenden	26
2.4.1 Ein neuer Forschungsprogramm-Anwärter	27
2.4.2 Die neue Sichtweise	29
2.4.3 Das neue Konzept	34
3. Zusammenfassend: Motivation und Anspruch der Organisationskulturforschung	36

II. Grundlegende Forschungsprogramme der Organisationsforschung und ihre Kritik durch die Organisationskulturforschung

1. Überblick	43
2. Die Forschungsprogramme der Organisationsforschung	44
2.1 Grenzziehungen	46
2.2 Das ‚social factist‘ und das ‚social behaviourist‘ Forschungsprogramm	52
2.3 Das ‚social factist paradigm‘: vorherrschendes Forschungsprogramm der Organisationsforschung	56
2.3.1 Das Musterbeispiel Kontingenzforschung	57
2.3.2 Das Musterbeispiel Thompsons	61
3. Die Kritik des dominierenden Forschungsprogramms durch die Organisationskulturforschung	65
3.1 Empirische Kritik der Erklärungsleistung	67
3.2 Kritik der theoretischen Annahmen	69
3.2.1 Die Methodenkritik und ihre Folgen	69
3.2.2 Die Kritik der Erklärungsmuster	74
3.2.2.1 Die empirische Kritik des Umweltelektions-Arguments	76
3.2.2.2 Die empirische Kritik der Erklärungsfigur rationaler Entscheider	78
3.2.2.3 Zusammenfassende Würdigung der Kritik der Erklärungsmuster	91
3.3 Die ‚wesentliche‘ Kritik	93
3.4 Zusammenfassung der kritischen Auseinandersetzung um das ‚social factist‘ Forschungsprogramm	97
4. Zur Geltungsbasis von Forschungsprogrammen	98
5. Zur Erkenntnisleistung von Forschungsprogrammen	102
6. Die von der Organisationskulturforschung angebotene forschungsprogrammatische Alternative	104

III. Organisation in kultureller Perspektive. Mythen, Sagen und Symbole als Leitkonzepte der Organisationsforschung: Eine echte Alternative?

1. Organisationskultur als Lebensform? Zum Vorschlag einer kognitiven Theorie der Organisationskultur	113
---	-----

1.1 Die Identifizierung des Sinnsystems	116
1.1.1 Beobachtung	118
1.1.2 Befragung	120
1.1.3 Analyse von Kultur-Manifestationen	123
1.1.4 Partizipation am organisatorischen Prozeß: Organisationskultur aus der Perspektive der Organisationsmitglieder	127
1.2 Schlußfolgerung	135
2. Organisationskultur als Kolonialisierung der Lebenswelt	141
2.1 Der Prozeß der Vermittlung von Organisationskultur	142
2.1.1 Die notwendige Geltung von Organisationskultur: Enkulturation	144
2.1.2 Organisationskultur als Voraussetzung und Folge organisatori- schen Handelns: Erwerb kultureller Kompetenz	148
2.1.3 Die bedingte Geltung und Wirkung von Organisationskultur: Kontingenz	162
2.2 Determinanten der Organisationskultur	169
2.2.1 Organisationskultur als Ergebnis organisationsinterner Pro- zesse	170
2.2.1.1 Soziale Interaktion	170
2.2.1.2 Legitime Geltung	172
2.2.2 Organisationskultur als Ergebnis organisationsexterner Ein- flüsse	174
2.2.2.1 Gesellschaftliche Institutionen und Ideologien	174
2.2.2.2 Ökonomische Bedingungen	176
2.3 Organisationskultur: Eine echte forschungsprogrammatische Alterna- tive?	178

**IV. Ein Vorschlag zur rationalen Rekonstruktion von Organisationskultur.
Oder: Die Portionierung des Puddings**

1. Wege zur Ent-mythologisierung von Organisationskultur	188
1.1 Zu den Geltungsbedingungen von Organisationskultur	188
1.2 Organisationskultur als Determinante organisatorischer Gestaltung ..	197
2. Zum Stellenwert der Organisationskulturforschung	204
Literaturverzeichnis	207