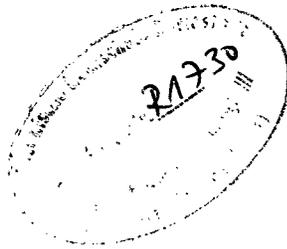


W. Richard Scott

Grundlagen der Organisations- theorie

Aus dem Amerikanischen von Hanne Herkommer



Campus Verlag
Frankfurt/New York

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis 7

Vorwort 15

Teil I

ÜBER ORGANISATIONEN: EINE EINFÜHRUNG 21

Kapitel 1

Organisationen als Forschungsgegenstand 23

Kapitel 2

Die organisationelle Vielfalt 53

Teil II

*DREI PERSPEKTIVEN BEI DER UNTERSUCHUNG VON
ORGANISATIONEN* 89

Kapitel 3

Organisationen als rationale Systeme 92

Kapitel 4

Organisationen als natürliche Systeme 119

Kapitel 5

Organisationen als offene Systeme 149

Kapitel 6

Die Kombination der Perspektiven 173

Teil III

UMWELTEN, STRATEGIEN UND STRUKTUREN 189

Kapitel 7

Die Organisationsbildung 191

Kapitel 8

Umweltkonzepte 228

Kapitel 9

Spannweite und Grenzen von Organisationen 246

Kapitel 10

Ursachen struktureller Komplexität: Der technische Kern 281

Kapitel 11

Die Ursachen struktureller Komplexität: Die peripheren Sektoren 315

Kapitel 12

Ziele, Macht und Autorität 347

Teil IV

ORGANISATIONEN UND GESELLSCHAFT 387

Kapitel 13

Organisationelle Pathologien 389

Kapitel 14

Organisationelle Effektivität 419

Literatur 445

Personenregister 471

Sachregister 478

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 15 ~

Teil I

ÜBER ORGANISATIONEN: EINE EINFÜHRUNG 21

Kapitel 1

Organisationen als Forschungsgegenstand 23

Die Bedeutung von Organisationswissen 24

Organisationen als eigenes Forschungsgebiet 29

Die Entstehung des Forschungszweigs 29

Gemeinsame und unterschiedliche Interessen 31

Analysenebenen 32

Die wichtigsten Elemente von Organisationen 35

Die Sozialstruktur 35

Die Beteiligten 39

Ziele 39

Technologie 40 ✕

Umwelt 40

Der Organisationsbegriff und seine Definition 42 ✕

Die Organisation als rationales System 43 ✕

Die Organisation als natürliches System 45 ✕

Die Organisation als offenes System 47 ✕

Eine Anmerkung über Bürokratie 48 ✕

Zusammenfassung 51

Kapitel 2

Die organisationelle Vielfalt 53 ✕

Organisationstypologien – ein Überblick 56

- Typ I – zielorientierte Typologien 56
- Typ II – Typologien, orientiert an der Sozialstruktur 60
 - Die Normenstruktur 60
 - Die Verhaltensstruktur 63
- Typ III – technologieorientierte Typologien 64
- Typ IV – mitgliederorientierte Typologien 67
- Typ V – umweltorientierte Typologien 68

Wie werden Typologien gebildet? 70

- Zwei theoretisch begründete Typologien 70
- Zwei empirisch begründete Typologien 77

Probleme mit Typologien 80

- Spezielle Probleme bei der Bildung von Organisationstypologien 83

Zusammenfassung 87

Teil II

**DREI PERSPEKTIVEN BEI DER UNTERSUCHUNG
VON ORGANISATIONEN** 89

Kapitel 3

Organisationen als rationale Systeme 92

Die wichtigsten Elemente 93

- Zielspezifizität 93
- Formalisierung 95

Ausgewählte Schulen 98

- Wissenschaftliches Management 99
- Die Suche nach Verwaltungsprinzipien 101
- Webers Bürokratietheorie 105
- Simons Theorie administrativen Verhaltens 111

Zusammenfassung und vorläufige Erkenntnis 115

Kapitel 4

Organisationen als natürliche Systeme 119

Wichtige Merkmale versus besondere Kennzeichen 119

- Organisationsziele – noch einmal betrachtet 120
- Die geringe Bedeutung der formalen Struktur 122
- Die strukturell-formale Analyse 125

Ausgewählte Schulen 127

- Mayo und die Human Relations-Schule 127
- Selznicks institutioneller Ansatz 134
- Parsons' Modell des sozialen Systems 139

Zusammenfassung und vorläufige Erkenntnis 144

Kapitel 5

Organisationen als offene Systeme 149

Besondere Schwerpunkte des offenen System-Ansatzes 152

Organisationen als kybernetische Systeme 152

Organisationen als locker verkoppelte Systeme 156

Die Besonderheiten offener Systeme 157

Ausgewählte Schulen 160

Die Systemplaner 160

Die Kontingenztheorie 163

Umwelttheorien 165

Weicks Organisationsmodell 167

Zusammenfassung und vorläufige Erkenntnis 170

Kapitel 6

Die Kombination der Perspektiven 173

Drei Integrationsversuche 175

Etzionis strukturalistisches Modell 175

Das Kontingenzmodell von Lawrence und Lorsch 177

Thompsons Modell der verschiedenen Ebenen 178

Eine weitere Kombinationsbasis 180

Typ I – Modelle geschlossener rationaler Systeme 181

Typ II – Modelle geschlossener natürlicher Systeme 183

Typ III – Modelle offener rationaler Systeme 184

Typ IV – Modelle offener natürlicher Systeme 185

Zusammenfassung 186

Teil III

UMWELTEN, STRATEGIEN UND STRUKTUREN 189

Kapitel 7

Die Organisationsbildung 191

Die Entstehung von Organisationen 192

Veränderungen in den Beziehungen zwischen Einzel- und Kollektivakteuren 193

Gesellschaftliche Verhältnisse, die die Entstehung von Organisationen begünstigen 195

Die Koordination komplexer Aufgaben: die Regelung von Angebot und Nachfrage 196

Institutionalisierte Umwelten und Organisationen 199

Die Entscheidung für die Organisation 201
 Alternativen zur Organisation 202
 Nutzen und Vorteile der Organisation 202
 Organisationen versus Märkte 202
 Organisationen versus informelle Gruppen 207
 Kosten und Nachteile der Organisation 211
 Organisationen versus Märkte und informelle Gruppen 212
 Organisationen versus Berufssysteme 214
Die Mobilisierung von Ressourcen 218
 Die ursprüngliche Ressourcenmischung 219
 Die Balance zwischen Leistung und Anreiz 220
 Die Ressourcenbeschaffung 225
Zusammenfassung 226

Kapitel 8

Umweltkonzepte 228

Die Untersuchung von Umwelten 229

Kulturelle Unterschiede 229
 Umweltdimensionen 233
 Umweltebenen 235

Die Interdependenz von Organisationen und Umwelten 240

Die Evolution der Umwelten 242

Zusammenfassung 245

Kapitel 9

Spannweite und Grenzen von Organisationen 246

Die sozialen Grenzen von Organisationen 247

Die Grenzen von Kollektivitäten 247
 Wichtige Rekrutierungskriterien: der Umgang mit Mehrfachrollen von Organisationsmitgliedern 248
 Soziale Absonderung und soziale Einbindung 252
 Mobilitätsprozeß und Schichtungssysteme 254

Der Umgang mit dem Aufgabenumfeld 257

Die Abschirmung des technischen Kerns 258
 Pufferstrategien 260
 Die Kodierung 260
 Die Vorrats- und Lagerhaltung 261
 Die Nivellierung 261
 Die Vorausplanung 262
 Das Wachstum 262
 Verknüpfungsstrategien 263
 Die Verhandlung 265
 Der Vertrag 265
 Die Kooptation 266

- Gemeinschaftsunternehmen 267
- Fusionen 268
- Assoziierungen 270
- Verkettungen zwischen Organisationen und Staat 271
- Verbindungen zu Institutionen 275
- Rationale versus natürliche Auslese 277

Zusammenfassung 280

Kapitel 10

Die Ursachen struktureller Komplexität: Der technische Kern 281

Postbureaucratische Strukturen

Definition und Messung von Technologie 282

- Komplexität oder Diversität 286
- Unsicherheit oder Nichtvoraussagbarkeit 286
- Interdependenz 286

Technologie und Struktur 287

- Koordinationsmechanismen 288
- Regeln und Programme 288
- Arbeitspläne 288
- Aufteilung in Abteilungen 289
- Hierarchie 290
- Delegierung 291
- Ungenutzte Ressourcen 291
- Eigenständige, in sich geschlossene Aufgabenbereiche 292
- Erweiterung von Hierarchien 293
- Laterale Verbindungen 294
- Spezialisten in Organisationen 299

Probleme bei der Herstellung des Zusammenhangs zwischen Technologie und Struktur 303

- Unterschiedliche organisationelle Ebenen 304
- Unterschiedliche Vorstellungen von der Arbeit 307
- Versteckte Postulate 309

Zusammenfassung 313

Kapitel 11

Die Ursachen struktureller Komplexität: Die peripheren Sektoren 315

Organisationskomplex

Umfang und Struktur 316

- Definition und Messung des Umfangs 316
- Umfang, Bürokratie und Differenzierung 318
- Umfang, Formalisierung und Zentralisierung 320
- Probleme bei der Herstellung des Zusammenhangs zwischen Umfang und Struktur 322

Technologie, Umfang und Struktur 323

- Spezialisten und die Struktur 323
- Technologie versus Umfang 325

Aufgabenumfeld und Struktur 328 ✎
 Puffer, Brücken und strukturelle Komplexität 328 ✎
 Die Abbildung der Umweltkomplexität 328 ✎
 Integration und lockere Verkopplung 331 ✎
 Von einheitlichen zu multidivisionalen Strukturen 334
 Die Erklärung der Organisationsstruktur 337 ✎
Die Verknüpfung von zentralen und peripheren Strukturen 340
 Die enge und die lockere Verkopplung 340
 Lenkung und Leitung oben und unten 343
Zusammenfassung 345

Kapitel 12

Ziele, Macht und Autorität 347

Die Zielsetzung in Organisationen 348
 Probleme der Konzeptualisierung von Organisationszielen 348
 Der unterschiedliche Gebrauch des Zielbegriffs 348
 Individuelle und organisationelle Ziele 350
 Die dominante Koalition 351
 Umfang und Zusammensetzung der dominanten Koalition 355
 Organisationen ohne klare Ziele 360
 Zielsetzung und Umwelt 364
Macht und Autorität 365
 Kontrollsysteme in Organisationen 365
 Macht 367
 Macht in informellen Gruppen und formalen Organisationen 368
 Autorität 371
 Zwei Arten von Autorität: übertragene und autorisierte Macht 373
 Autorität und Evaluation 376
Die Autorität von Zielen 379
Zusammenfassung 383 ✎

Teil IV

ORGANISATIONEN UND GESELLSCHAFT 387 ✎

Kapitel 13

Organisationelle Pathologien 389 ✎

Probleme von Organisationsmitgliedern 390 ✎
 Entfremdung 390 ✎
 Überkonformität 396
 Unsicherheit, Entfremdung und Überkonformität 402 ✎

<i>Probleme der Öffentlichkeit</i>	403
Intransigenz und Unbotmäßigkeit	403
Öffentliche Organisationen	404
Private Organisationen	411
Unerbittlichkeit	413
<i>Zusammenfassung</i>	416 ✕
Kapitel 14	
Organisationelle Effektivität	419 → 7-AW?
<i>Wichtige Effektivitätskriterien</i>	420 ✕
Multiple Kriterien	421 ✕
Beteiligte, Einzugsgruppen und Kriterien	424 ✕
Markt- und Nichtmarkt-Organisationen	428
<i>Das Messen von Effektivität</i>	429 ✕
Die Aufstellung von Richtmaßen	430
Die Bestimmung der Indikatoren	431 ✕
Resultate	431
Arbeitsverfahren	435
Strukturen	437 ✕
Die Auswahl von Stichproben	438
Beteiligte, Einzugsgruppen und ihre Maßstäbe	439
<i>Die Erklärung von Effektivität</i>	441
<i>Zusammenfassung</i>	443 ✕
Literatur	445
Personenregister	471
Sachregister	478