

Zusammengestellt von:
Sylvia Marlene Wilz
Benedikt Engelmeier

Organisationssoziologische Grundlagen: Texte zur Einführung

Fakultät für
**Kultur- und
Sozialwissen-
schaften**

Die FernUniversität in Hagen dankt allen Rechtsinhabern für die erteilten Abdruckgenehmigungen.

Nicht in allen Fällen ist es trotz intensiver Bemühungen gelungen, die Rechtsinhaber bzw. deren Nachfolger zu ermitteln.

Diese werden deshalb gebeten, sich mit der FernUniversität in Hagen in Verbindung zu setzen.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung

Sylvia M. Wilz und Benedikt Engelmeier..... 5

2 The Scientific Management

The Principles of Scientific Management..... 11
Frederick W. Taylor

3 Das Bürokratiemodell

Wirtschaft und Gesellschaft 43
Max Weber

4 Zur organisatorischen Formalstruktur

Funktionen und Folgen formaler Organisation..... 93
Niklas Luhmann

5 Zum organisationalen Entscheiden

A Rational Choice Perspective on Economic Sociology 137
James S. Coleman

Entscheidungsverhalten in Organisationen 153
Herbert A. Simon

6 Der soziologische Neoinstitutionalismus

The Iron Cage Revisited 195
Paul J. DiMaggio und Walter W. Powell

Institutional Organizations 211
John W. Meyer und Brian Rowan

7 Der mikropolitische Ansatz

Die Zwänge kollektiven Handelns 237
Michel Crozier und Erhard Friedberg

Handlung, System, Mikropolitik..... 285
Günther Ortman

Mikropolitik in Organisationen 297
Willi Küpper und Günther Ortman

8 Die Strukturationstheorie

Die Konstitution der Gesellschaft 311
Anthony Giddens

Diese Seite bleibt aus technischen Gründen frei!

1 Einleitung

Das Leben in modernen Gesellschaften ist in einem solchen Ausmaß von Organisationen geprägt, dass manche davon sprechen, wir lebten in einer Organisationsgesellschaft: Organisationen übernehmen alle denkbaren privaten und öffentlichen Aufgaben – sie sind ein Ort, an dem Güter produziert und Waren vertrieben werden, sie erbringen Dienstleistungen in Verwaltung, Gesundheitsversorgung, Bildung, Erziehung und Kultur, sie stellen die innere und äußere Sicherheit eines Staates her, sie ermöglichen das Treffen politischer Entscheidungen und deren Umsetzung, sie sind ein Raum des Sporttreibens, des Vertretens politischer Interessen, des sozialen Engagements und der Ausübung von Religion. Entsprechend prägen Organisationen das Leben jedes und jeder Einzelnen sowie die moderne Gesellschaft insgesamt.

Der Zusammenhang zwischen Organisation und Gesellschaft ist in der organisationssoziologischen Forschung eine wichtige analytische Perspektive: Eine „gesellschaftsbezogene Blickrichtung“ fokussiert nach Meier und Schimank (2012) darauf, die Bedeutung zu untersuchen, die Organisationen für die und in der Gesellschaft haben. Sie fragt vor allem danach, wie Organisationen gesellschaftliche Strukturen und Prozesse beeinflussen – zum Beispiel, wie sie zur Verteilung sozialer Chancen beitragen. Eine zweite zentrale Perspektive, auf die sich die Texte in diesem Kurs konzentrieren, richtet sich stärker auf die Binnenstrukturen und -prozesse von Organisationen („organisationsbezogene Blickrichtung“). Hier steht die Frage im Vordergrund, wie Organisationen ‚funktionieren‘: wie Mitgliedschaft in Organisationen entsteht, wie Akteure in Organisationen handeln und entscheiden, ob Organisationen und ihre Akteure rational sind und handeln, welchen Stellenwert die Subjektivität der Organisationsmitglieder hat, wie Machtverhältnisse in Organisationen ausgestaltet sind und so weiter. Soziale Prozesse der Kommunikation und Interaktion, der Anerkennung und sozialen Differenzierung, der Struktur- und Institutionalisierung in Organisationen werden entsprechend daraufhin untersucht, wie sie ablaufen und was das Spezifische daran ist, dass sie sich in einem organisationalen Kontext ereignen.

Wenn man also verstehen will, wie Gesellschaft möglich ist (und das ist, in der Formulierung von Georg Simmel, die grundlegende Aufgabe der Soziologie), kann man Vieles daraus lernen, Organisationen zu untersuchen. Je nachdem, welche Perspektive man einnimmt, um zu verstehen, ‚wie Organisation möglich ist‘, und je nachdem, welche Dimension von Organisationen man betrachtet, werden in der organisationssoziologischen Analyse unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Damit werden auch unterschiedliche sozial- und gesellschaftstheoretische Bezüge hergestellt. Die Texte, die in diesem Kurs zusammengestellt sind, zeigen genau das: Sie fokussieren jeweils bestimmte Dimensionen, Phänomene oder Probleme des Organisierens, sie geben, durchaus unterschiedliche, Charakterisierungen und Definitionen von

Organisationen, und sie stehen in unterschiedlichen theoretischen Traditionen. Anhand der ausgewählten Originaltexte können Sie also wichtige Standpunkte für die Analyse von Organisationen kennenlernen und die Kenntnisse, die Sie durch das Studium eines anderen Kurses oder Einführungsbandes in die Organisationssoziologie erworben haben, punktuell vertiefen. Die Reihe der Texte beginnt mit drei Klassikern der organisationssoziologischen Theorieentwicklung:

Der Ausschnitt aus *Frederick W. Taylors* Hauptwerk „The Principles of Scientific Management“ vermittelt einen Eindruck seiner Perspektive auf Organisationen im Allgemeinen und Industriebetriebe im Speziellen. Als Ingenieur, der als Unternehmensberater arbeitete, galt sein Interesse dem Verstehen von Organisationen nur insofern, als dass es der effizienten Organisation der Produktion diene. Dieses Ziel wollte er mithilfe einer sogenannten wissenschaftlichen Betriebsführung erreichen. Taylor repräsentiert damit ein instrumentelles Verständnis der Organisationsforschung. Seiner Meinung nach war das wesentliche Problem die mangelnde Effizienz und Motivation der Arbeiter, die durch Trödeln ihre Arbeitskraft zurückhielten. Die genaue Beobachtung der Arbeitsabläufe, das Optimieren dieser Abläufe durch Zeitstudien und die anschließende Festlegung von detaillierten Regeln sowie die Überwachung ihrer Einhaltung durch Vorgesetzte waren für ihn die Lösung. Taylor glaubte dabei, dass es die eine perfekt effiziente Art der Durchführung eines Arbeitsschrittes (one-best-way) gebe, die unter Anwendung seiner wissenschaftlichen Betriebsführung ermittelt werden könne. Da er in der Subjektivität des Arbeiters eine Bedrohung für diese effiziente Organisation sah, galt es, mithilfe von Regeln, Anreizen und Überwachung die Eigensinnigkeit der Arbeiter durch Organisationswissen zu ersetzen und sie durch Verdichtung der Arbeitsprozesse zur Höchstleistung zu bringen. Durch dieses negative Bild des Arbeiters ist der Begriff Taylorismus heute zu einem alltagssprachlichen Schlagwort für alle Formen von Arbeit geworden, die sich durch hohe Regeledichte und geringe Autonomie auszeichnen.

Auch *Max Weber* beschäftigte sich, ähnlich wie Taylor, mit Rationalisierungsprozessen. Er verstand darunter jedoch in einem weiteren Sinne die Rationalisierung der Institutionen, der Weltbilder und Glaubenssysteme sowie der praktischen Lebensführung. Bestimmend für sein Erkenntnisinteresse in Bezug auf Organisationen ist die Frage, wie Herrschaft funktioniert. In den hier enthaltenen Ausschnitten aus seinem Werk „Wirtschaft und Gesellschaft“ beschäftigt sich Weber mit Idealtypen von Herrschaft und besonders mit der legalen Herrschaft. Unter einem Idealtypus versteht Weber eine wissenschaftliche Hilfskonstruktion, bei der die Eigenarten eines sozialen Phänomens in aller Klarheit beschrieben werden. Es soll sich dabei nicht um Durchschnittstypen handeln und auch nicht um eine Wertung als idealen Typus, sondern die Eigenarten in einer gesteigerten Reinform darstellen. Den Idealtypus der Bürokratie beschreibt Weber als die reinste Form der legalen Herr-

schaft. Für das Funktionieren der Bürokratie ist die „gesetzte“, also schriftlich fixierte, Ordnung zentral, da nach Weber nur durch verbindliche Regeln eine legale Herrschaft errichtet und Willkür verhindert werden kann.

Sowohl für Taylor als auch für Weber sind Regeln von zentraler Bedeutung für die Beschreibung von Organisationen. Für Taylor sind Regeln notwendig, um die Organisationsmitglieder unter Kontrolle zu halten und zur Verfolgung der Organisationsziele zu bringen. Für Weber stellen formale Regeln eine wichtige Voraussetzung für die Herausbildung einer legalen Herrschaft dar. Man kann daher mit Kieser festhalten, dass „Weber [...] den Prozess der Rationalisierung beschrieben [hat], den Taylor im Bereich der Arbeitsorganisation vorangetrieben hat“ (Kieser 2006: 104).

Die Annahme, dass Organisationen maßgeblich von formalen Regeln und Vorschriften geprägt sind und dass damit formale Strukturen das zentrale Charakteristikum von Organisationen darstellen, prägt vielfach die Vorstellungen von Organisationen. Auch *Niklas Luhmann* hat sich bereits in seinen frühen Werken mit der Systemhaftigkeit und der damit verbundenen formalen Strukturierung von Organisationen befasst. Sein Ziel ist es, Organisationen in ihrer Funktionalität zu beschreiben, ohne damit eine normative Anforderung oder Bewertung ihrer Rationalität, ihrer Effizienz oder ihrer Fähigkeit zur Ausübung von Macht und Herrschaft zu verbinden. Luhmann versteht die Formalstruktur von Organisationen als Struktur von Erwartungen, die das Verhalten der Organisationsmitglieder und das Geschehen in Organisationen regulieren; Verhaltensanforderungen sind dann formalisiert, wenn ihre Anerkennung notwendig ist, um Mitglied der Organisation zu sein. Informelle Strukturen und Prozesse, das zeigt der zweite Textausschnitt aus seinem Werk „Funktionen und Folgen formaler Organisation“ am Beispiel von Kollegialität und Cliquenbildung, sind im Gegensatz dazu dadurch gekennzeichnet, dass sie durch persönliche Kontakte getragen werden. Die informellen Strukturen sind nicht etwa dysfunktional im Sinne der Organisation, sondern können im Gegenteil notwendige Anpassungsprozesse der Organisation ermöglichen, die die formale Struktur durch ihre starren Regeln eigentlich verhindert. Ein solches Verhalten der Akteure bezeichnet Luhmann mit dem zunächst paradox klingenden Begriff der „brauchbaren Illegalität“.

Entscheidungen sind ein alltägliches Phänomen in Organisationen, das von einer scheinbar trivialen Frage nach der Farbe eines neuen Produktes bis zu dramatischen Entscheidungen wie der Auflösung einer Organisation oder des Abstellens von Maschinen auf der Intensivstation reichen kann. Die Frage, wie eine angemessene Beschreibung von Entscheidungen in Organisationen aussieht, beschäftigt die Organisationssoziologie seit ihren Anfängen. Schon Max Weber setzte sich in seinen Ausführungen zu einer verstehenden Soziologie mit verschiedenen Rationalitäten auseinander, die dem Handeln eines Akteurs zugrundeliegen können. Die beiden zu diesem Thema in den Kurs aufgenommenen Texte beleuchten die zentrale Frage nach der Rationalität von

Entscheidungen: *James Coleman* stellt in seinem Aufsatz „A Rational Choice Perspective on Economic Sociology“ die Hintergründe der Theorie der rationalen Wahl dar. Kern dieser Theorie ist die Annahme eines rationalen Akteurs, der seinen Nutzen maximiert. Dieses Konzept entstammt den Wirtschaftswissenschaften, die auf diesem Modell die gesamte Mikroökonomie aufgebaut haben. In der soziologischen Entscheidungsforschung wird auf das Modell der rationalen Wahl häufig als klassische Entscheidungstheorie verwiesen. Die Ursprünge bzw. das, was dieses Modell zu einem Klassiker macht, sind jedoch unklar. Es scheint vielmehr so, dass dieses Modell immer schon mit der Kritik an ihm einherging.

Eine der bedeutenden Kritiken am Modell der rationalen Wahl stammt von *Herbert A. Simon*, von dem der zweite Text zur Rationalität von Entscheidungen in diesem Kurs stammt. Aus einer Kritik an der Vorstellung einer perfekt rationalen Wahl entwickelt er ein Modell der begrenzten Rationalität. Aufgrund ihrer beschränkten Möglichkeiten suchen die Akteure ‚nur‘ nach einer zufriedenstellenden, nicht aber nach der bestmöglichen Lösung. Die gesamte Entwicklung der soziologischen Entscheidungsforschung kann mit Meier und Schimank als eine schrittweise Demontage der Vorstellung von Rationalität gesehen werden (Meier/Schimank 2012: 10). Die Frage, wie Entscheidungssituation in Organisationen angemessen dargestellt werden können, beschäftigt auch heute noch die Organisationssoziologie.

Anknüpfend an die Untersuchungen der formalen Struktur von Organisationen bei Weber greifen die Vertreter des Neoinstitutionalismus die organisationale Notwendigkeit von Legitimation als Ursache für die Herausbildung von spezifischen formalen Strukturen auf. In einem Forschungsprojekt an der Stanford University wurde Anfang der 1970er Jahre beobachtet, dass die formalen Strukturen von Organisationen sich nur zu einem geringen Teil aus technischen Anforderungen und vielmehr aus den Erwartungen der die Organisation umgebenden Umwelt erklären lassen. Die Legitimation durch diese Umwelt, die von *Paul J. DiMaggio und Walter W. Powell* als organisationales Feld konzeptionalisiert wird, steht für die Organisation im Mittelpunkt. Um Anerkennung durch das organisationale Feld zu erlangen, muss eine Organisation als rational und modern wahrgenommen werden. Sie muss also den, wie *John W. Meyer und Brian Rowan* es nennen, Rationalitätsmythen entsprechen. Die formalen Strukturen einer Organisation werden somit zu einer Manifestation von Regeln und Erwartungen der Umwelt (vgl. Walgenbach 2006: 353). Die Ausdifferenzierung der modernen Gesellschaft führt zu immer neuen Erwartungen an Organisationen, z. B. im Bereich des Umweltschutzes und der Gleichstellung von Mann und Frau. Auf diese Erwartungen reagieren Organisationen mit neuen formalen Strukturen wie der Erstellung von Umweltrichtlinien oder der Einsetzung von Gleichstellungsbeauftragten.

In der Erklärung, wie Organisationen mit diesen äußeren Erwartungen umgehen, unterscheiden sich die beiden in diesem Kurs vorgestellten neoinstitutio-

nalistischen Ansätze: Meyer und Rowan gehen aufgrund der Diskrepanz zwischen Legitimitätsbedarf auf der einen und der Notwendigkeit organisationsinterner Effizienz auf der anderen Seite davon aus, dass Organisationen diese beiden Anforderungen entkoppeln. Der alltägliche Arbeitsprozess innerhalb der Organisationen wird also von der formalen Struktur getrennt und folgt den durch die Aufgaben bestimmten Effizienzanforderungen, wohingegen nach außen mit der formalen Struktur eine Fassade zur Legitimation erschaffen wird. Im Gegensatz dazu gehen DiMaggio und Powell davon aus, dass Organisationen ihre Strukturen an die im organisationalen Feld vorherrschenden Vorstellungen anpassen. Sie unterscheiden hierbei drei Arten und damit Quellen der Anpassung (Isomorphie): einen Zwang durch Gesetze, eine Nachahmung aufgrund von Unsicherheit und den normativen Druck durch Professionswissen.

Diese neoinstitutionalistischen Ansätze bieten Möglichkeiten zu erklären, wie die überorganisationale Makroebene die organisationale Mesoebene beeinflusst. Kritisiert wird der Neoinstitutionalismus insbesondere für die ‚passive Rolle‘ der Organisationen und die geringe Berücksichtigung der Bedeutung einzelner Akteure in Prozessen innerhalb der Organisationen. Hier liegt hingegen der Schwerpunkt einer mikropolitischen Perspektive.

Michel Crozier und Erhard Friedberg fokussieren in ihrem erstmals 1977 erschienen Werk „L’acteur et le système“ (im Deutschen: „Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation“) die Binnenperspektive von Organisationen. Sie zeigen, dass Organisationen einen Rahmen von Regeln darstellen, der das Handeln von Akteuren begrenzt, ohne dass diese ihre grundsätzliche Freiheit zum Handeln verlieren, und dass dabei Machtbeziehungen eine zentrale Rolle spielen. Macht ist für Crozier und Friedberg relativ, sie besteht zwischen den Akteuren und beruht auf deren Zugriffsmöglichkeiten auf relevante Ressourcen. Diese Verknüpfung von Akteuren (Spieler/innen), Regeln (des Spiels – also des kontinuierlichen Handelns) und Ressourcen („Trümpfe“, Quellen der Macht) wird durch ein Verständnis von Organisation als eine „Arena aneinander gereihter Spiele“ betont. Der Begriff des Spiels kennzeichnet also keine spezifische Form des informellen Handelns („Spielchen spielen“) und auch kein bestimmtes Modell der Entscheidungsforschung (Spieltheorie), sondern versucht zu erklären, wie ein System, die Organisation, im Prozess des von Interessen geleiteten und aufeinander bezogenen Handelns von Akteuren entsteht.

Dem mikropolitischen Ansatz von Crozier und Friedberg ordnen *Ortmann* sowie *Küpper und Ortmann* in ihren Beiträgen in die organisationssoziologische Debatte ein. Sie greifen wichtige Begriffe und inhaltliche Aspekte heraus, diskutieren sie in Abgrenzung zu anderen organisationssoziologischen Vorstellungen (anderer Autoren, die mikropolitischen Ansätzen zuzuordnen sind, aber auch in Abgrenzung zu system-, rollen- und entscheidungstheoretischen Positionen) und bewerten sie vor dem Hintergrund eigener theoretischer

Überlegungen. Die Möglichkeiten, Bedingungen und Grenzen des Handelns der Akteure in Organisationen sowie der grundlegende Zusammenhang von Struktur und Handlung stehen dabei immer wieder im Mittelpunkt.

Diese Tatsache nämlich, dass organisationale – und überhaupt alle gesellschaftlichen – Strukturen durch das Handeln von Akteuren entstehen und deren Handeln wiederum durch Strukturen ermöglicht und begrenzt wird, betonen nicht nur Crozier und Friedberg in ihrer „strategischen Organisationsanalyse“. Auch *Anthony Giddens* stellt diesen Gedanken in den Vordergrund seiner allgemeinen sozialtheoretischen Überlegungen. Das, was er in seinem Standardwerk „Die Konstitution der Gesellschaft“ für das Handeln von Akteuren im Allgemeinen formuliert, hat auch für die Analyse von Organisationen Bedeutung: Akteure in Organisationen handeln in einem Modus des diskursiven (reflexiven, bewussten und intentionalen) Handelns oder in einem Modus des praktischen (routinisierten und nicht reflektierten) Handelns. Das tun sie, indem sie auf Regeln und Ressourcen zurückgreifen, die ihnen aufgrund ihrer Positionierung in der Organisation (Hierarchie, Qualifikation, Tätigkeit usw.) zur Verfügung stehen. Damit reproduzieren oder verändern sie diese Regeln und Ressourcen, und stellen so die Strukturen der Organisation immer wieder her. Auch wenn Giddens diese Überlegungen nicht explizit für die Analyse von Organisationen entwickelt hat, ist es doch möglich, sein Modell des Funktionierens von Sozialität und Gesellschaft auf Organisationen zu übertragen. Sein Schema der Dimensionen von Struktur und Handlung (Sinnggebung, Herrschaft und Normgeleitetheit) hilft dann zu verstehen, dass Organisationen nicht nur zweckgebundene und der Zielerreichung verpflichtete funktionale Gebilde sind. Das arbeitsteilige Erreichen der Ziele von Organisationen (das Bereitstellen von Dienstleistungen, das Verwalten, Unterhalten usw.) beruht vielmehr auch darauf, dass das Geschehen in Organisationen über die Anforderungen der Aufgabenerledigung und Zielerreichung hinaus von Macht- und Herrschaftsverhältnissen geprägt ist, dass das Definieren, Befolgen und Abweichen von normativen Vorstellungen eine zentrale Dimension dieses Geschehen ist, und dass all dieses Geschehen nur möglich ist, wenn es den Akteuren ‚Sinn macht‘.

Literaturverzeichnis

- Kieser, Alfred (2006): Managementlehre und Taylorismus. In: Alfred Kieser u. Mark Ebers (Hrsg.): Organisationstheorien. Stuttgart: Kohlhammer, S. 93-132.
- Meier, Frank u. Uwe Schimank (2012): Organisation und Organisationsgesellschaft. Hagen: FernUniversität (Kurs 33802).
- Simmel, Georg (1995 [1908]): Exkurs über das Problem: Wie ist Gesellschaft möglich? In: Ders.: Schriften zur Soziologie. 5. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 275-293.
- Walgenbach, Peter (2006): Neoinstitutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie. In: Alfred Kieser u. Mark Ebers (Hrsg.): Organisationstheorien. Stuttgart: Kohlhammer, S. 353-402.