Zusammengestellt von:
Sylvia Marlene Wilz
Benedikt Engelmeier

Organisationssoziologische Grundlagen: Texte zur Einführung

Fakultät für
Kultur- und Sozialwissen-schaften

FernUniversität in Hagen

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. Wir weisen darauf hin, dass die vorgenannten Verwertungsalternativen je nach Ausgestaltung der Nutzungsbedingungen bereits durch Einstellen in Cloud-Systeme verwirklicht sein können. Die FernUniversität bedient sich im Falle der Kenntnis von Urheberrechtsverletzungen sowohl zivil- als auch strafrechtlicher Instrumente, um ihre Rechte geltend zu machen.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m^2, weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung

Ein Streifzug durch organisationssoziologische Theorien 4

Sylvia M. Wilz und Benedikt Engelmeier

2 The Scientific Management

The Principles of Scientific Management 10

Frederick W. Taylor

3 Das Bürokratiemodell

Wirtschaft und Gesellschaft 43

Max Weber

4 Zur organisatorischen Formalstruktur

Funktionen und Folgen formaler Organisation 93

Niklas Luhmann

Vergehen und Bestrafung in der Fabrik 137

Joseph Bensman und Israel Gerver

5 Zum organisationalen Entscheiden

A Rational Choice Perspective on Economic Sociology 151

James S. Coleman

Entscheidungsverhalten in Organisationen 167

Herbert A. Simon

6 Der soziologische Neoinstitutionalismus

The Iron Cage Revisited 209

Paul J. DiMaggio und Walter W. Powell

Institutionalized Organizations 224

John W. Meyer und Brian Rowan

Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities 249

W. Richard Scott

7 Die strategische Organisationsanalyse und mikropolitische Ansätze

Die Zwänge kollektiven Handelns 269

Michel Crozier und Erhard Friedberg

8 Die Strukturationstheorie

Die Konstitution der Gesellschaft 317

Anthony Giddens

1 Einleitung

Ein Streifzug durch organisationssoziologische Theorien

Sylvia M. Wilz und Benedikt Engelmeier
unter Mitarbeit von Christopher Dorn

Das Leben in modernen Gesellschaften ist in einem solchen Ausmaß von Organisationen geprägt, dass manche davon sprechen, wir lebten in einer Organisationsgesellschaft (vgl. Meier/Schimank 2012: 5). 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 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 (vgl. ebd.: 6f.). 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 Strukturbildung 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 diente. 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*innen, 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 der Arbeitenden eine Bedrohung für diese effiziente Organisation sah, galt es, mithilfe von Regeln, Anreizen und Überwachung die Eigensinnigkeit der Arbeitenden durch Organisationswissen zu ersetzen und sie durch Verdichtung der Arbeitsprozesse zur Höchstleistung zu bringen. Durch dieses negative Bild der Arbeiter*innen ist der Begriff Taylorismus heute zu einem alltagssprachlichen Schlagwort für alle Formen von Arbeit geworden, die sich durch hohe Regelungsdichte 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 Herrschaft. Für das Funktionieren der Bürokratie ist die „gesatzte", 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".

Nachvollziehbar wird dieser Begriff anhand des Beitrags von *Joseph Bensman* und *Israel Gerver*, die empirisch zeigen, wie eine solche funktionale Regelabweichung aussehen kann. Exemplarisch wird dort anhand des Einsatzes eines verbotenen Werkzeugs („Gewindebohrer") in einer Flugzeugfabrik sichtbar, dass die Duldung eines formal untersagten Verhaltens zur Erfüllung der offiziellen Ziele der Organisation beiträgt. Dabei dient die Verwendung dieses unautorisierten Hilfsmittels nicht vorwiegend den persönlichen Zielen der Arbeiter*innen, sondern ermöglicht der Organisation, widersprüchliche Anforderungen zugleich zu erfüllen: Auf der einen Seite wird durch das organisatorische Verbot des Werkzeugeinsatzes die Qualität der Arbeit formal gesichert. Auf der anderen Seite wird durch die Duldung der Verwendung des Gewindebohrers der Termindruck im Produktionsprozess abgefedert. Um dies zu leisten, bedarf es einer fein austarierten Abstimmung in den formalen und informalen Beziehungen zwischen den Arbeiter*innen und den sie kontrollierenden Instanzen, die u.a. auf Tauschverhältnissen und zeremoniellen Regeleinhaltungen beruhen. Insgesamt macht der Artikel damit anschaulich, wie sehr Formalität und Informalität in Organisationen aufeinander angewiesen sind.

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 aufgenommen Texte beleuchten die zentrale Frage nach der Rationalität von Entscheidungen: *James S. 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. Auf diesem theoretischen Modell

haben die Wirtschaftswissenschaften die gesamte Mikroökonomie aufgebaut. 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 (vgl. 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*innen des Neoinstitutionalismus die organisationale Notwendigkeit von Legitimation als Ursache für die Herausbildung von spezifischen formalen Strukturen auf. Ausgangspunkt ist ihre Beobachtung, 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 spezifischen, 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 des Diversity Managements. Auf diese Erwartungen reagieren Organisationen mit neuen formalen Strukturen wie der Erstellung von Umweltrichtlinien oder der Einrichtung von Stellen, die der Bekämpfung von Diskriminierung gewidmet sind.

In der Erklärung, wie Organisationen mit diesen äußeren Erwartungen umgehen, unterscheiden sich die beiden vorgestellten 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.

Während die beiden vorangegangenen Beiträge sich direkt mit dem Verhältnis von Organisation und Umwelt aus Sicht der Theorie beschäftigen, setzt sich der Text von *W. Richard Scott* mit dem namensgebenden Konzept des Neoinstitutionalismus auseinander. Dabei führt er Überlegungen aus verschiedenen sozialwissenschaftlichen Theorien zum Institutionenbegriff in seinem „Drei-Säulen-Modell der Institution" zusammen. Demzufolge kann die Stabilität von Institutionen auf regulative, normative oder kulturell-kognitive Elemente zurückgeführt werden. Diese verschiedenen Säulen stellen unterschiedliche Anforderungen, die individuelle wie korporative Akteure erfüllen müssen, um ihre Legitimität zu sichern. Im Fall von regulativen Anforderungen ist die Konformität mit Regeln (z. B. Gesetzen) vonnöten, während normative Verpflichtungen die Einhaltung von verbindlichen Normen und Werten erfordern. Die kulturell-kognitiven Elemente von Institutionen setzen dagegen eine Konsistenz mit geteilten Handlungsskripten, Interpretationsschemata, Identitäten und Situationsdefinitionen voraus, die die Sinngebungsprozesse und gesellschaftliche Realität bestimmen. Diese unterschiedlichen Grundlagen von Institutionen können einzeln oder gemeinsam auftreten, sich wechselseitig stützen oder in Konflikt miteinander geraten und so, trotz aller Stabilität von Institutionen, unterschiedliche organisatorische Verhaltensweisen nahelegen.

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 einer der Schwerpunkte der strategischen Organisationsanalyse und der Strukturationstheorie.

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. In ihrer „strategischen Organisationsanalyse" zeigen sie, 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'), sondern sie verstehen die Spiele als den Ort der alltäglich stattfindenden Machtausübung (vgl. Alt 2005: 304f.). Sie meinen auch kein bestimmtes Modell der Entscheidungsforschung (Spieltheorie), sondern versuchen zu erklären, wie ein System, die Organisation, im Prozess des von Interessen geleiteten und aufeinander bezogenen Handelns von Akteuren entsteht.

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 1984 in seinem Standardwerk „The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration" (im Deutschen: „Die Konstitution

der Gesellschaft. Grundzüge eine Theorie der Strukturierung") 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 (Dualität von Struktur). Auch wenn Giddens diese Überlegungen nicht explizit für die Analyse von Organisationen entwickelt hat, ist es doch möglich (und wird in aktuellen organisationssoziologischen Studien oft so gemacht), sein Modell des Funktionierens von Sozialität und Gesellschaft auf Organisationen zu übertragen. Sein Schema der Dimensionen von Struktur und Handlung (Sinngebung, 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

Alt, Ramona (2005): Mikropolitik. In: Elke Weik u. Rainhart Lang (Hrsg.): Moderne Organisationstheorien 1. Handlungsorientierte Ansätze. 2. Auflage. Wiesbaden: Gabler, S. 296-328.

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: Fern-Universität (Kurs 25608 LE 2).

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.