

Klaus Türk

Einblicke in die Soziologie der Organisation

Kurseinheit 2:
Die Strukturen der Organisationen

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

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.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m², weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

INHALTSVERZEICHNIS

1. VORORIENTIERUNG.....	3
2. EINIGE ÜBERLEGUNGEN ZUM STRUKTURBEGRIFF	5
2.1 DIE PROBLEMATISCHE GEBÄUDEMETAPHER.....	5
2.2 DIE »DUALITÄT VON STRUKTUREN«.....	7
2.3 WELCHE STRUKTUREN?	9
3. HAUPTLINIEN THEORETISCHER PERSPEKTIVEN	10
3.1 RATIONALISTISCH ODER A-RATIONALISTISCH?.....	12
3.2 INTERNISTISCH ODER EXTERNISTISCH?	14
3.3 A-POLITISCH ODER POLITISCH?	15
3.4 STATISCH ODER DYNAMISCH?	18
3.5 TECHNOLOGISCH ODER KULTURALISTISCH?	24
3.6 ZUSAMMENFASSUNG UND ERGÄNZUNG.....	27
4. PROBLEMSTELLUNGEN UND ENTWICKLUNGEN ZENTRALER KONZEPTE	29
VORBEMERKUNG	29
4.1 RATIONALISTISCHE ANSÄTZE	29
4.1.1 <i>Vom alleswissenden Maximierer zum beschränkt informierten Befriediger</i>	30
4.1.2 <i>Von der Linearität kausaler Zweck-Mittel-Ketten zur Zirkularität kybernetischer Regelkreise.....</i>	32
4.2.3 <i>Vom Apparatenlenker zum vertragsoptimierenden und transaktionskostenminimierenden Prinzipal</i>	33
4.2 SITUATIVE ANSÄTZE.....	37
4.2.1 <i>Klassische Formulierungen des situativen Ansatzes</i>	37
4.2.2 <i>Von mechanistischen Korrelationsmodellen zu Entscheidungsmodellen.....</i>	42
4.2.3 <i>Von Korrespondenzmodellen zu Übernahmmodellen</i>	43
4.2.4 <i>Von Determinismusmodellen zu Systemmodellen</i>	45
4.3 DYNAMISCHE ANSÄTZE.....	47
4.3.1 <i>Einige Grundlegende Kategorien und Fragestellungen</i>	48
4.3.2 <i>Grundmodelle</i>	50
4.4 POLITIK-ORIENTIERTE ANSÄTZE	58
4.4.1 <i>Mikropolitische Ansatz</i>	59
4.4.2 <i>Polit-ökonomische Ansätze.....</i>	62
4.5 KULTURALISTISCHE ANSÄTZE	67
4.5.1 <i>Organisationskultur als Problem</i>	67
4.5.2 <i>Institutionalistische Organisationssoziologie.....</i>	73
5. SCHLUSS	78

Diese Seite bleibt aus technischen Gründen frei!

1. Vororientierung

Diese 2. Kurseinheit befasst sich mit den Strukturen von Organisationen, genauer: mit theoretischen Ansätzen zur ihrer Erklärung. Es geht dabei um so einfach klingende Fragen wie: Warum gibt es in Universitäten eigentlich die Unterscheidung in bestimmte Fachbereiche, in Professoren, Mitarbeiter und Sekretärinnen, in Wissenschaft und Verwaltung? Warum ist eine Prüfungs- und Studienordnung eigentlich so, wie sie ist und wie kommen Änderungen zustande? Warum ändern Unternehmungen ihre Strukturen, z.B. in flachere Hierarchien (»lean management«), wie kommt eigentlich ein Computer auf den Schreibtisch eines Verwaltungsangestellten im Einwohneramt? Wieso ähneln sich die Strukturen von Organisationen so stark, insbesondere von Organisationen gleichen Typs?

Eine Theorie der Organisation sollte auf solche Fragen, so müsste man annehmen, doch schlüssige Antworten parat haben. Dies ist aber keineswegs der Fall. Spielen wir nur einmal kurz den Fall einer Universität durch: Warum hat eine neu gegründete Hochschule eine Struktur, in der nach Wissenschaft und Verwaltung und nach bestimmten Fachbereichen unterschieden wird?

- Ist dies das Ergebnis einer zielorientierten, optimierenden Organisationsplanung?
- Handelt es sich um die Umsetzung rechtlicher Vorschriften?
- Werden nur die Strukturen bereits bestehender Hochschule imitiert, wenn ja: warum?
- Sind die Strukturen Ausdruck unbefragter Selbstverständlichkeiten?
- Handelt es sich um Kompromisse interessenpolitischer Auseinandersetzungen?
- Wird man zu dieser Struktur gezwungen, wenn man Anerkennung in der »Umwelt« der Hochschule erlangen will oder weil man sonst mit fehlenden Ressourcen oder ausbleibenden Studierenden rechnen muss?
- Handelt es sich um Produkte einer vielleicht langen Entwicklungsgeschichte oder um Ergebnisse von Lernprozessen?

Man sieht, die Antwort liegt gar nicht auf der Hand. Es besteht Forschungsbedarf und, so kann man sagen, die Hauptbetätigung der Organisationsforscher besteht gerade darin, theoretisch verallgemeinerbare Antworten auf unsere Ausgangsfrage zu erarbeiten. Weitaus mehr als mit den Themen, mit denen wir uns in der ersten Kurseinheit beschäftigt haben, ist die Erklärung von Organisationsstrukturen Arbeitsfeld der soziologischen wie ökonomischen Theorie der Organisation.

Vor dem Hintergrund der Ausführungen in der Kurseinheit 1 können wir aber eines bereits festhalten:

Genau die Fragen, die wir eben gestellt haben, genau diese Reflexion über die Strukturen solcher Gebilde, die »Organisation« genannt werden – also die Reflexion über die »Organisation der Organisation« – ist bereits wesentliches Definitionsmerkmal dieses gesellschaftlichen Phänomens selbst.

Es ist nämlich ein typisches Kennzeichen der Moderne, soziale Strukturen nicht einfach geschehen zu lassen, sie nicht als durch Gott gegeben, nicht als heilige Tradition und auch nicht als unumstößliches Naturphänomen zu begreifen, sondern sie als menschliche Konstruktionen zu verstehen, die prinzipiell auch anders sein könnten als sie sind.

Diese aufklärerische Grundhaltung gegenüber der gesellschaftlichen Wirklichkeit beinhaltet zwei Teilparadigmen:

- die Vorstellung der – mit rationalen Mitteln der Wissenschaft – **Analyzierbarkeit** und **Erklärbarkeit** gesellschaftlicher Phänomene;
- die Vorstellung der **Kontingenz** gesellschaftlicher Phänomene, d.h. die Annahme, dass so ziemlich alles auch anders sein könnte, weil es Ergebnis menschlicher Konstruktionen ist.

Nicht notwendigerweise, aber doch empirisch sehr häufig wird aus diesen beiden Vorstellungen gefolgert, dass die Strukturen der Gesellschaft – oder zumindest einiger ihrer Teile – willensabhängig gestaltbar sind, dass aus der Tatsache der Konstruiertheit die Konstruierbarkeit folge. Und so findet man auch in der Organisationstheorie einerseits Ansätze, die vor allem die Erklärung von Organisationsstrukturen anstreben, andererseits aber auch – und dies insbesondere in der Betriebswirtschafts- und Managementlehre – Ansätze, die aus ihrer Erklärungstheorie eine Organisationstechnologie entwickeln wollen. Dabei ist aber zu bedenken, dass aus einem Verstehen mitnichten schon ein Machen-Können folgt, ja, es könnte sogar das Gegenteil der Fall sein: Wenn man z.B. herausbekäme, dass die Strukturen von Organisationen durch ihre Umwelt bestimmt sind, folgte daraus gerade die Ohnmacht aller Organisatoren.

Bevor wir nun aber einzelne Ansätze in ihren Grunddispositionen vorstellen, müssen wir uns noch kurz des Untersuchungsgegenstandes selbst vergewissern, oder besser formuliert: Wir müssen uns unseres Gegenstandes vergewissern; denn es ist alles andere als klar, was überhaupt mit »Strukturen« gemeint ist.