

Günter Endruweit



© 2008 [AGI-Information Management Consultants](http://www.dandelion.com)
May be used for personal purposes only or by
libraries associated to [dandelion.com](http://www.dandelion.com) network.

Organisationssoziologie

2., überarbeitete und erweiterte Auflage

Lucius & Lucius • Stuttgart

Inhalt

| | |
|---|----------|
| Vorwort zur zweiten Auflage | 1 |
| Vorbemerkung | 4 |
| 1 Gegenstand der Organisationssoziologie | 7 |
| 1.1 Organisationssoziologie als Spezielle Soziologie | 7 |
| 1.2 Zur Geschichte der Organisationssoziologie | 10 |
| 1.3 Organisationssoziologie und Nachbargebiete | 12 |
| 1.4 Begriff der Organisation | 17 |
| 1.4.1 Herkömmlicher Organisationsbegriff | 17 |
| 1.4.2 Abgrenzung zu anderen Begriffen | 25 |
| 1.4.2.1 Netzwerk | 25 |
| 1.4.2.2 Virtuelle Organisation | 27 |
| 1.4.2.3 Soziale Bewegung | 29 |
| 1.4.3 Organisation und Rationalität | 31 |
| 1.5 Organisationstypologien | 34 |
| 1.5.1 Taxonomische Typologien | 37 |
| 1.5.2 Korrelationale Typologien | 40 |
| 1.5.3 Weitere Typologien | 44 |
| A Formale und informale „Organisation“ | 48 |
| B Einfache und komplexe Organisation | 49 |
| C Totale und nicht-totale Organisation | 49 |
| D Freiwillige u. ä. Organisation | 50 |
| E Organisationen des Ersten, Zweiten und Dritten Sektors | 52 |
| F Zusammenfassende Typologie | 53 |
| 1.6 Theoretische Ansätze der Organisationssoziologie | 55 |
| 1.6.1 Skizzen theoretischer Ansätze | 57 |
| 1.6.1.1 Theorie der wissenschaftlichen Betriebs- führung: Taylor | 57 |
| 1.6.1.2 Administrationstheorie: Fayol | 60 |
| 1.6.1.3 Bürokratietheorie: Weber | 62 |
| 1.6.1.4 Human-Relations-Theorie: Roethlisberger, Mayo u.a. | 64 |
| 1.6.1.5 Strukturell-funktionale Theorie: Parsons | 67 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1.6.1.6 | Kontingenztheorie: Lawrence und Lorsch | 70 |
| 1.6.1.7 | Soziotechnische Integrationstheorie: Thompson | 72 |
| 1.6.1.8 | Konflikttheorie: Collins | 76 |
| 1.6.1.9 | Ökologische (Evolutions-)Theorie: Hannan und Freeman | 78 |
| 1.6.1.IO | Weitere Theorien | 79 |
| 1.6.2 | Funktionen der Theorien für die Organisations- analyse | 82 |
| 2 | Interne Analyse der Organisation | 94 |
| 2.1 | Unabhängige Organisationsvariablen | 98 |
| 2.1.1 | Ziele | 160 |
| 2.1.1.1 | Begriff und theoretische Bedeutung der Ziele | 100 |
| 2.1.1.2 | Praktische Festlegung und empirische Ermittlung der Ziele | 105 |
| 2.1.1.3 | Veränderung der Organisationsziele | 112 |
| 2.1.2 | Instrumente | 119 |
| 2.1.2.1 | Begriff und theoretische Bedeutung der Instrumente | 119 |
| 2.1.2.2 | Menschliches Instrumentarium | 120 |
| | A Mitglieder | 122 |
| | B Personal | 125 |
| | C Leitung | 128 |
| 2.1.2.3 | Andereinstrumente | 128 |
| 2.1.2.4 | Beziehungen zwischen Instrumenten Zielen | 130 |
| 2.1.3 | Bedingungen | 133 |
| 2.1.3.1 | Begriff und theoretische Bedeutung der Organisationsbedingungen | 133 |
| 2.1.3.2 | Organisationskultur als Organisations- bedingung | 137 |
| 2.1.3.3 | Beziehungen zwischen Bedingungen und anderen unabhängigen Variablen | 144 |
| 2.2 | Abhängige Organisationsvariablen | 145 |
| 2.2.1 | Strukturen | 146 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 2.2.1.1 | Begriff und allgemeine Bedeutung der Organisationsstrukturen | 147 |
| 2.2.1.2 | Rollenstrukturen | 150 |
| 2.2.1.3 | Leistungsstrukturen | 157 |
| | A Linienorganisation | 165 |
| | B Stab-Linien-Organisation | 168 |
| | C Matrixorganisation | 171 |
| 2.2.1.4 | Kommunikationsstrukturen | 178 |
| 2.2.1.5 | Autoritätsstrukturen und Führungsstile | 185 |
| 2.2.1.6 | Beziehungen zwischen Strukturen und unabhängigen Variablen | 195 |
| 2.2.2 | Funktionen | 198 |
| 2.2.2.1 | Begriff und allgemeine Bedeutung der Funktionen | 198 |
| 2.2.2.2 | Soziale und interne Funktionen | 199 |
| 2.2.2.3 | Manifeste und latente Funktionen | 205 |
| 2.2.2.4 | Beziehungen zwischen Funktionen und Strukturen sowie unabhängigen Variablen | 207 |
| 2.2.3 | Verhalten | 207 |
| 2.2.3.1 | Begriff und allgemeine Bedeutung des Organisationsverhaltens | 209 |
| 2.2.3.2 | Zielorientiertes und nicht zielorientiertes Verhalten | 210 |
| 2.2.3.3 | Beziehungen zwischen Verhalten und anderen Variablen | 214 |
| 3 | Organisation und Umwelt | 216 |
| 3.1 | Organisationsgrenzen und Organisationsumwelt | 217 |
| 3.2 | Arten der Beziehungen zwischen Organisation und Umwelt | 221 |
| 3.2.1 | Input-Output-Beziehungen | 222 |
| 3.2.2 | Allgemeine Umwelteinflüsse auf die Organisation | 226 |
| 3.2.3 | Allgemeine Einflüsse der Organisation auf die Umwelt | 231 |
| 3.3 | Beteiligte der Organisations-Umwelt-Beziehungen | 234 |
| 3.3.1 | Interorganisationale Beziehungen | 235 |
| 3.3.2 | Organisation und Mensch | 238 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 3.3.2.1 | Sozialisation für Organisationen | 240 |
| 3.3.2.2 | Intraorganisationale Beziehungen zwischen Organisation und Mensch | 243 |
| 3.3.2.3 | Soziale Bedeutung der Organisation für ihrerAngehörigen | 248 |
| 3.3.2.4 | Organisation und externe Menschen | 250 |
| 3.3.3 | Organisation und Gesellschaft | 252 |
| 3.4 | Organisationaler Wandel | 258 |
| 3.4.1 | Organisationaler Wandel und Organisations- entwicklung: eine Begriffsklärung | 259 |
| 3.4.2 | Elemente einer Theorie des organisationalen Wandels | 261 |
| 3.4.2.1 | Auslöser organisationalen Wandels | 262 |
| 3.4.2.2 | Akzeptanz als Voraussetzung des Wandels | 264 |
| 3.4.2.3 | Gründe für Organisationswandel | 266 |
| 3.4.2.4 | Phasen des Organisationswandels | 267 |
| 3.4.2.5 | Modelle organisationalen Wandels | 268 |
| 3.4.2.6 | Wirkungen organisationalen Wandels | 271 |
| 4 | Methoden der Organisationssoziologie | 273 |
| 4.1 | Organisationsanalyse | 274 |
| 4.2 | Organisationsvergleich | 279 |
| 5 | Kritik der Organisation und der Organisationssoziologie | |
| | Nachwort | |
| | Literaturverzeichnis | |
| | Stichwortverzeichnis | |
| | Verzeichnis der Übungsaufgaben | |
| | Verzeichnis der Abbildungen | |