

Joachim Wolf

# Organisation, Management Unternehmensführung

Theorien und Kritik

2., aktualisierte Auflage



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 2. Auflage.....	VII
Vorwort.....	IX
Inhaltsübersicht.....	XI
Inhaltsverzeichnis.....	XIII
Abbildungsverzeichnis.....	XXI
1. Theorien, Ansätze, Paradigmen und Denkschulen und deren Bedeutung für den Wissenschaftsbetrieb.....	1
1.1 Theorien als Destillate wissenschaftlichen Erkenntnisstrebens.....	2
1.2 Stufen der Theoriebildung.....	7
1.3 An Theorien zu richtende Mindestanforderungen.....	10
1.4 Erklärende und verstehende Wissenschaftsform.....	14
1.5 Theoretische Ansätze.....	19
1.6 Paradigmen und ihre Funktion im Wissenschaftsbetrieb.....	20
1.7 Denkschulen als Realphänomene im sozialen Feld "Wissenschaft".....	25
1.8 Wege der Theoriebildung.....	27
1.9 Konzeptionelle Bezugsrahmen als forschungsleitende Ordnungsgerüste.....	30
2. Theorien in der Organisations-, Management- und Unternehmensführungslehre ..	37
2.1 Begriff und Inhalt von Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	37
2.2 Gründe für die Vielzahl an Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	42
2.3 Bedeutung einer sorgfältigen Auseinandersetzung mit Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	45
2.4 Das Problem der inhaltlichen Systematisierung von Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	47
3. Fundamente der Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorie.....	49

3.1	Organisation, Management und Unternehmensführung im Schnittfeld von Regelhaftigkeit und Präzision (Theorien der administrativen Verwaltungs- und Unternehmensführung (Max Weber, Frederick W. Taylor und Henri Fayol)).....	49
3.1.1	Max Webers Bürokratiemodell.....	50
3.1.1.1	Entstehung und Bedeutung des Modells.....	50
3.1.1.2	Modellrelevante zentrale Begriffe.....	51
3.1.1.3	Konzeptimmanente Schlüsselfragen.....	52
3.1.1.4	Herrschaftsformen innerhalb und außerhalb der Bürokratie.....	52
3.1.1.5	Konstitutive Merkmale des bürokratischen Verwaltungssystems.....	55
3.1.1.6	Kritische Würdigung des Bürokratiemodells.....	59
3.1.2	Frederick Taylors Scientific Management.....	62
3.1.2.1	Zur Person Taylors.....	62
3.1.2.2	Taylors beruflicher Werdegang.....	63
3.1.2.3	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen des Wirkens Taylors.....	65
3.1.2.4	Übergeordnete Ziele und Leitgedanken des Taylorschen Konzepts.....	66
3.1.2.5	Einzelbausteine des Taylorschen Konzepts.....	67
3.1.2.6	Dem Konzept zugrundeliegendes Menschenbild.....	73
3.1.2.7	Zur nachhaltigen Relevanz des Taylorschen Konzepts...	73
3.1.2.8	Kritische Würdigung des Konzepts.....	74
3.1.3	HenriFayols "Administrationstheorie".....	77
3.1.3.1	Henri Fayols beruflicher Werdegang.....	77
3.1.3.2	Kontextueller Rahmen und Grundfragestellung.....	78
3.1.3.3	Normative Aussageelemente der "Administrationstheorie".....	82
3.1.3.3.1	Management als Amalgam aus fünf Teilfunktionen.....	82
3.1.3.3.2	Prinzipien als Orientierungspunkte des Vorgehens.....	86
3.1.3.4	Fayols Menschenbild.....	91
3.1.3.5	Aus dem Konzept hervorgegangene Weiter- entwicklungen.....	91
3.1.3.6	Kritische Würdigung des Fayolschen Konzepts.....	92
3.1.4	Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den drei Altmeistern der Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorie.....	95
3.2	Organisation, Management und Unternehmensführung als Vollzug rationaler Entscheidungsprozesse (Präskriptive Entscheidungstheorie).....	99
3.2.1	Historische Entwicklung der präskriptiven Entscheidungstheorie	100

---

3.2.2	Gemeinsame, variantenübergreifende Merkmale der präskriptiven Entscheidungstheorie.....	101
3.2.3	Ein Beispiel zur Verdeutlichung der allgemeinen Denk- und Darstellungsform der präskriptiven Entscheidungstheorie.....	104
3.2.4	Varianten der präskriptiven Entscheidungstheorie.....	111
3.2.4.1	Teamtheorie: Zielhomogene Akteure.....	112
3.2.4.2	Spieltheorie: Zielheterogene Akteure.....	116
3.2.5	Gesamtbeurteilung der präskriptiven Entscheidungstheorie.....	123
3.3	Organisation, Management und Untemehmensführung als Gestaltung komplexer, vielschichtiger Ganzheiten (Systemtheorie).....	126
3.3.1	Der Systembegriff.....	126
3.3.2	Historische Entwicklung des systemtheoretischen Denkens.....	128
3.3.3	Organisations-, management- und untemehmensführungsrelevante Grundaussagen der Systemtheorie.....	131
3.3.4	(Betriebswirtschaftliche) Varianten der Systemtheorie.....	139
3.3.4.1	hester Barnards Funktionen von Führungskräften.....	139
3.3.4.2	Hans Ulrichs Unternehmen als produktives soziales System.....	140
3.3.5	Systemtheorie in unterschiedlichen Kulturkreisen und Disziplinen.....	142
3.3.6	Menschenbild der Systemtheorie.....	143
3.3.7	Abgrenzung zu den Urvätern der Organisations-, Management- und Untemehmensführungstheorie (Weber, Taylor, Fayol) sowie zur präskriptiven Entscheidungstheorie.....	144
3.3.8	Kritische Würdigung der Systemtheorie.....	145
3.4	Organisation, Management und Untemehmensführung zwischen Kontextdeterminismus und proaktiver Kontextbeeinflussung (Situations- und Interaktionstheorie).....	148
3.4.1	Herkunft und rascher Bedeutungsgewinn der Situationstheorie....	149
3.4.2	Erklärungsanliegen, Grundkonzeption und zentrale Forschungsfragender Situationstheorie.....	153
3.4.3	Variantender Situationstheorie.....	156
3.4.4	Handhabung der Situationstheorie im Forschungsprozess.....	162
3.4.5	Vergleich der Situationstheorie mit älteren Organisations-, Management- und Untemehmensführungstheorien.....	163
3.4.6	Exkurs: Problematisierung von Erfolgsanalysen als Baustein situationstheoretischen Denkens.....	164

3.4.7	Kritische Würdigung der Situationstheorie.....	168
3.4.8	Interaktionstheorie.....	177
3.5	Organisation, Management und Untemehmensführung als Bewältigung begrenzt-rationaler, sozial geprägter und verwickelter Prozesse (verhaltenswissenschaftliche Organisationstheorie).....	181
3.5.1	Verhalten im Mittelpunkt der Theoriebildung.....	182
3.5.2	Historische Entwicklung der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie.....	183
3.5.3	Variantenübergreifende Merkmale der verhaltens- wissenschaftlichen Organisationstheorie.....	186
3.5.4	Varianten der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie	188
3.5.4.1	Motivationstheoretische Variante der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie.....	188
3.5.4.2	Entscheidungsorientierte Variante der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie.....	194
3.5.4.3	Soziologisch ausgerichtete Variante der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie.....	198
3.5.5	Vergleich der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie mit anderen Theoriesystemen.....	199
3.5.6	Gesamtbeurteilung der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie.....	200
3.6	Organisation, Management und Untemehmensführung als Umgang mit Macht und Abhängigkeit (Machttheoretischer Ansatz und Ressourcenabhängigkeitstheorie).....	203
3.6.1	Inhalt des Machtbegriffes.....	203
3.6.2	Teiltheorien der Machttheorie.....	209
3.6.3	Machtbasen.....	211
3.6.4	Machtstrategien und Machttaktiken.....	216
3.6.5	Reaktionen von Betroffenen auf Machtausübung.....	220
3.6.6	Ressourcenabhängigkeitstheorie.....	222
3.6.7	Die Machttheorie im Kontext anderer Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	226
3.6.8	Kritische Würdigung der Machttheorie.....	227
4.	Aktuelle Entwicklungslinien der Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorie.....	231

4.1	Organisation, Management und Unternehmensführung als Abgleich von Informationsverarbeitungsbedarfen und Informationsverarbeitungskapazitäten (Informationsverarbeitungsansatz).....	231
4.1.1	Evolution und Relevanz des Informationsverarbeitungsdenkens im betriebswirtschaftlichen Bereich.....	232
4.1.2	Begriff und Stellenwert des Faktors "Information".....	233
4.1.3	Übergeordnete Argumentationslogik und Varianten des Informationsverarbeitungsansatzes.....	235
4.1.4	Informationsverarbeitung und organisatorische Gestaltung.....	237
4.1.4.1	Einflussfaktoren des Informationsverarbeitungsbedarfs von Unternehmen.....	238
4.1.4.2	Organisationsformen und Informationsverarbeitungskapazitäten von Unternehmen.....	241
4.1.5	Vergleich des Informationsverarbeitungsansatzes mit anderen Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	248
4.1.6	Beurteilung des Informationsverarbeitungsansatzes als Argumentationshintergrund der Organisations-, Management- und Unternehmensführungslehre.....	248
4.2	Organisation, Management und Unternehmensführung zwischen Informationsasymmetrien, Interessendivergenzen und Geschäftsabwicklungskosten (Neue Institutionenökonomische Theorie (Verfügungsrechte-, Transaktionskosten- und Agenturkostentheorie)).....	255
4.2.1	Herkunft der Neuen Institutionenökonomischen Theorie.....	256
4.2.2	Gemeinsame Ziele, Forschungsfragen und Merkmale der Varianten der Neuen Institutionenökonomischen Theorie.....	257
4.2.3	Gemeinsame Grundannahmen der Varianten dieser Theriefamilie.....	258
4.2.4	Varianten der Neuen Institutionenökonomischen Theorie.....	259
4.2.4.1	Verfügungsrechtetheorie.....	260
4.2.4.1.1	Grundannahmen der Verfügungsrechtetheorie.....	260
4.2.4.1.2	Zentrale Aussagen der Verfügungsrechtetheorie.....	262
4.2.4.1.3	Kritische Würdigung der Verfügungsrechtetheorie.....	264
4.2.4.2	Transaktionskostentheorie.....	265
4.2.4.2.1	Coases seminaler Artikel als Ausgangspunkt.....	265
4.2.4.2.2	Merkmale und Aussageelemente der Transaktionskostentheorie.....	266
4.2.4.2.3	Transaktionskosten im Mittelpunkt des Aussagensystems.....	267

4.2.4.2.4	Transaktionskostentheoretische Modellbildung.....	268
4.2.4.2.5	Anwendungsfelder der Transaktionskostentheorie.....	271
4.2.4.2.6	Kritische Würdigung der Transaktionskostentheorie.....	272
4.2.4.3	Agenturkostentheorie.....	276
4.2.4.3.1	Konzeptioneller Inhalt der Agentur- kostentheorie.....	276
4.2.4.3.2	Ziele der Agenturkostentheorie.....	278
4.2.4.3.3	Rückgriff auf ein erweitertes Effizienz- kriterium.....	279
4.2.4.3.4	Kritische Würdigung der Agentur- kostentheorie.....	280
4.2.5	Abgrenzung der Neuen Institutionenökonomischen Theorie gegenüber anderen Organisations-, Management- und Untemehmensführungstheorien.....	280
4.2.6	Gesamtbeurteilung der Neuen Institutionenökonomischen Denkrichtung.....	281
4.3	Organisation, Management und Untemehmensführung als Ergebnis umweltgeduldeter Versuchs-Irrtums-Prozesse (Evolutionstheorie).....	285
4.3.1	Herkunft der Evolutionstheorie.....	285
4.3.2	Evolutionsbegriff und Evolutionsarten.....	287
4.3.3	Verbindende Grundgedanken der auf wirtschaftliche Phänomene ausgerichteten Evolutionstheorie.....	288
4.3.4	Stränge der auf wirtschaftliche Phänomene ausgerichteten Evolutionstheorie.....	296
4.3.4.1	Populationsökologie: Ansätze zur Erklärung der Evolution von Organisationspopulationen.....	297
4.3.4.2	Ansätze zur Erklärung von Evolutionsprozessen auf der innerorganisationalen Entscheidungsprozessebene.....	301
4.3.4.3	Ansatz der "Evolutorischen Ökonomik".....	304
4.3.5	Implikationen der Evolutionstheorie für die Organisation, das Management und die Führung von Unternehmen.....	306
4.3.6	Abgrenzung der Evolutionstheorie gegenüber anderen Theorieentwürfen.....	308
4.3.7	Kritische Würdigung der Evolutionstheorie.....	308
4.4	Organisation, Management und Unternehmensführung in einer Welt ohne Hierarchien (Selbstorganisationstheorie).....	313
4.4.1	Herkunft, grundlegender Denkansatz und faktische Relevanz der Selbstorganisationstheorie.....	313

4.4.2	Erweiterung und Konkretisierung des Gedankenguts der herkömmlichen Systemtheorie durch die Selbstorganisationstheorie.....	314
4.4.3	Untersuchungsgegenstand und Erklärungsmodus der natur- und sozialwissenschaftlichen Selbstorganisationstheorie.....	316
4.4.3.1	Naturwissenschaftliche Selbstorganisationstheorie.....	316
4.4.3.2	Sozialwissenschaftliche Selbstorganisationstheorie.....	318
4.4.4	Unternehmen als selbstorganisierende Systeme.....	320
4.4.5	Anregungen der Selbstorganisationstheorie für die Forschung über die Organisation, das Management und die Führung von Unternehmen.....	325
4.4.6	Abgrenzung der Selbstorganisationstheorie zu anderen Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	333
4.4.7	Kritische Würdigung der Selbstorganisationstheorie.....	333
4.5	Organisation, Management und Unternehmensführung als Suche nach erfolgsstiftenden Archetypen (Gestaltansatz).....	336
4.5.1	Mängel situationstheoretischer Forschungsarbeiten als Impetus der Entwicklung des Gestaltansatzes.....	336
4.5.2	Grundgedanken des Gestaltansatzes.....	338
4.5.3	Herkunft des Gestalt Denkens.....	342
4.5.4	Typologien und Taxonomien als alternative Herleitungsformen und Ausprägungen von Gestalten.....	343
4.5.5	Bausteine gestaltorientierten Denkens.....	348
4.5.5.1	Fit-Konzept oder: Das Denken in einfachen und multiplen Entsprechungen.....	348
4.5.5.2	Äquifinalität oder: Viele Wege führen in viele Städte ..	349
4.5.5.3	Konfigurative Sparsamkeit oder: Begrenzte Anzahl von Gestalten in der Realität.....	350
4.5.5.4	Quantensprünge oder: Muster der Weiterentwicklung von Unternehmen über die Zeit hinweg.....	351
4.5.6	Vergleich des Gestaltansatzes mit anderen Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	353
4.5.7	Kritische Würdigung des Gestaltansatzes.....	353
4.6	Organisation, Management und Unternehmensführung in einer sozial konstruierten Welt (Interpretationsansatz).....	358
4.6.1	Entstehungsgeschichte und Vorläufer des Interpretationsansatzes	358
4.6.2	Übergeordnete Grundaussagen des Interpretationsansatzes.....	362



4.6.3	Das Verständnis der Interpretationstheoretiker über das Wesen von Organisationen.....	369
4.6.4	Organisations-, management- und unternehmensführungs- forschungsbezogene Ableitungen aus dem Interpretationsansatz..	375
4.6.5	Vergleich des Interpretationsansatzes mit anderen Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien .....	381
4.6.6	Kritische Würdigung des Interpretationsansatzes .....	381
4.7	Organisation, Management und Unternehmensführung als erwartungs- und legitimitätsorientiertes Verhalten (Institutionalistischer Ansatz).....	3 87
4.7.1	Herkunft und Name des institutionalistischen Ansatzes .....	387
4.7.2	Grundgedanken des institutionalistischen Ansatzes.....	389
4.7.3	Bezug des institutionalistischen Ansatzes zu anderen Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien .....	405
4.7.4	Kritische Würdigung des institutionalistischen Ansatzes .....	407
4.8	Organisation, Management und Unternehmensführung als Gestaltung einzigartiger Ressourcen, Fähigkeiten und Kernkompetenzen (Ressourcenbasierter Ansatz).....	412
4.8.1	Historische Entwicklung des ressourcenbasierten Ansatzes .....	413
4.8.2	Market-based View als Ausgangspunkt der Theorieentwicklung	414
4.8.3	Konzeptioneller Grundgedanke des ressourcenbasierten Ansatzes	416
4.8.4	Ressourcenbegriff und Merkmale rentenrelevanter Ressourcen...	418
4.8.5	Renten und Rentenarten.....	422
4.8.6	Management von Ressourcen und Kernkompetenzen.....	424
4.8.7	Vergleich des ressourcenbasierten Ansatzes mit anderen Organisations-, Management- und Unternehmensführungs- theorien.....	429
4.8.8	Kritische Würdigung des ressourcenbasierten Ansatzes.....	430
5.	Konzepte zur inhaltlichen Systematisierung von Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	435
	Literaturverzeichnis.....	445
	Stichwortverzeichnis.....	481