

Willi Küpper · Anke Felsch

Organisation, Macht und Ökonomie

Organisation und Gesellschaft

Herausgegeben von Günther Ortman

Wie wünscht man sich Organisationsforschung?

Theoretisch reflektiert, weder in Empirie noch in Organisationslehre oder -beratung sich erschöpfend.

An avancierte Sozial- und Gesellschaftstheorie anschließend, denn Organisationen sind in der Gesellschaft.

Interessiert an *Organisation als Phänomen der Moderne* und an ihrer Genese im Zuge der Entstehung und Entwicklung des Kapitalismus. Organisationen als Aktionszentren der modernen Gesellschaft ernstnehmend, in denen sich die gesellschaftliche Produktion, Interaktion, Kommunikation – gelinde gesagt – überwiegend abspielt.

Mit der erforderlichen Aufmerksamkeit für das Verhältnis von Organisation und Ökonomie, lebenswichtig nicht nur, aber besonders für Unternehmungen, die seit je als *das* Paradigma der Organisations-
theorie gelten.

Gleichwohl Fragen der Wahrnehmung, Interpretation und Kommunikation und also der Sinnkonstitution und solche der Legitimation nicht ausblendend, wie sie in der interpretativen resp. der Organisationskulturforschung und innerhalb des Ethik-Diskurses erörtert werden.

Organisation auch als Herrschaftszusammenhang thematisierend – als moderne, von Personen abgelöste Form der Herrschaft über Menschen und über Natur und materielle Ressourcen.

Kritisch gegenüber den Verletzungen der Welt, die in der Form der Organisation tatsächlich oder der Möglichkeit nach impliziert sind. Verbindung haltend zu Wirtschafts-, Arbeits- und Industriosociologie, Technik- und Wirtschaftsgeschichte, Volks- und Betriebswirtschaftslehre und womöglich die Abtrennung dieser Departments voneinander und von der Organisationsforschung revidierend.

Realitätsmächtig im Sinne von: empfindlich und aufschlußreich für die gesellschaftliche Realität und mit Neugier und Sinn für das Gewicht von Fragen, gemessen an der sozialen Praxis der Menschen.

So wünscht man sich Organisationsforschung. Die Reihe „Organisation und Gesellschaft“ ist für Arbeiten gedacht, die dazu beitragen.

Willi Küpper · Anke Felsch

Organisation, Macht und Ökonomie

*Mikropolitik und die Konstitution
organisationaler Handlungssysteme*

Westdeutscher Verlag

Willi Küpper · Anke Felsch

Organisation, Macht und Ökonomie

*Mikropolitik und die Konstitution
organisationaler Handlungssysteme*

Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

ISBN 978-3-531-13466-6 ISBN 978-3-322-95622-4 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-322-95622-4

Inhalt

0	Einführung	9
1	Strategische Organisationsanalyse	15
1.1	Strategisches Verhalten der Organisationsmitglieder	15
1.2	Organisationale Machtbeziehungen und Machtstrategien	18
1.2.1	Macht als Dimension sozialer Beziehungen	18
1.2.1.1	Macht und Konsens	24
1.2.1.2	Interessenverfolgung, Machtstreben und Machtvermeidung	26
1.2.2	Strategische Informationssuche und strategisches Informationsangebot	27
1.2.3	Kooperationsbeziehungen und Konkurrenzbeziehungen	30
1.2.4	Strategische Aufklärung und strategische Überzeugung	31
1.2.5	Macht, Handlungsfähigkeiten und Ich-Identität	33
1.2.6	Machtquellen in Organisationen	35
1.3	Spiele, Spielregeln und machtsstrukturierte Handlungssysteme	37
1.3.1	Machtspiele und Handlungsstrukturen	37
1.3.1.1	Konzept des Spiels	41
1.3.1.2	Formalstruktur, Verhaltensstruktur und Spielstruktur	48
1.3.1.3	Genese und Bedeutung von Formalstrukturen in der modernen Gesellschaft	54
1.3.1.4	Konstruktionsprobleme und Lösungen für Prinzipal-Agentenhierarchien	63
1.3.2	Internalisierung, Externalisierung und die Formierung von Rationalitäten	67
1.3.2.1	Internalisierung generalisierter Erwartungen	67
1.3.2.2	Externalisierung von Zwecken in Ressourcen und Technologien	71
1.3.2.3	Systemrationalität, Qualifikationen und Interessen	75
1.3.3	Sozio-technische Systeme und technischer Fortschritt	81
1.3.3.1	Handlungstheoretische Konzeption sozio-technischer Systeme	81

1.3.3.2	Leitbilder und Institutionalisierung sozio- technischer Regelsysteme	84
1.3.3.3	Implikationen für eine Theorie des technischen Fortschritts	91
1.4	Organisationsübergreifende Strukturierung von Handlungs- systemen	100
1.4.1	Ressourcenabhängigkeitsansatz	101
1.4.2	Monopolisierung interorganisationaler Beziehungen	109
2	Machtinstitutionalisierung und organisationale Innovations- fähigkeit	117
2.1	Unsicherheitsreduktion in Machtbeziehungen	117
2.2	Organisationsbindung und Risikoverhalten	122
2.3	Gruppen, Koalitionen, Allianzen und die Entwicklung von Machtkonfigurationen	126
2.4	Evolutionstheoretische Deutung struktureller Trägheit	140
3	Mikropolitik in Organisationen	149
3.1	Begriff der Mikropolitik	149
3.2	Mikropolitisches Handeln als strukturbezogenes Handeln	154
3.2.1	Anmerkungen zur Spieltheorie	154
3.2.2	Schwachpunkte in Herrschaftsbeziehungen (Coleman)	156
3.3	Mikropolitisches Handeln und Managementmacht	160
3.3.1	Dualität von Kooperation und Konkurrenz	160
3.3.2	Integratormacht	162
3.3.3	Maklermacht	164
3.4	Mikropolitisches Handeln, Strukturprobleme und Struktur- reformen	172
3.4.1	Lean Management als Strukturreform	172
3.4.2	Strukturreformen nach Coleman	176
3.4.2.1	Bedingungen der Existenzfähigkeit von Strukturen	176
3.4.2.2	Strukturreformen als Alternativen zu globaler Existenzfähigkeit	177
3.4.2.3	Reformen von Unternehmensverfassungen	179
3.4.2.4	Kritische Anmerkungen zur Reform-Diskussion Colemans	184
3.5	Mikropolitisches Handeln, Machtspiele und organisationale Machtkonfigurationen - Diskussion der machttheoretischen Organisationsanalyse Mintzbergs	190
3.5.1	Theorie-Praxis-Verständnis mikropolitischer Analysen	190

3.5.2	Macht, Einflussysteme und Einflussmittel	191
3.5.3	Spiele und Spieler	199
3.5.4	Funktionen und Dysfunktionen organisationsinterner Einflussysteme	207
3.5.5	Machtkonfigurationen und organisationaler Wandel	208
3.5.6	Kräfte und Formen in effektiven Organisationen	225
4	Rationalität, Sozialität und Kreativität organisationalen Handelns	237
4.1	Soziales Handeln im Spannungsbereich zwischen individuell- rationaler und normativer Orientierung	237
4.1.1	Ökonomisches Verhaltensmodell	238
4.1.2	Psychische und soziale Kosten, Altruismus und soziale Wertschätzung	240
4.1.3	Sozial neutrale Akteure	244
4.1.4	Fairness und Gerechtigkeit	247
4.1.5	Wahrnehmungen, Vorlieben und Vertrauen beim organi- sationalen Lernen unter Ambiguität (March/Olsen)	251
4.1.6	Zweckrationalität als Maßstab sozialen Handelns (Max Weber)	254
4.2	Mehrdimensionale Handlungsmodelle	256
4.2.1	Konzept der Interpenetration von Handlungsdimensionen (Münch)	256
4.2.2	Diskriminationsmodell der stochastischen Wahl (Lindenberg)	259
4.3	Menschliches Handeln als kreatives Handeln - Konturen einer allgemeinen Handlungstheorie (Joas)	269
4.3.1	Nicht-teleologische Deutung intentionalen Handelns	271
4.3.2	Konstitution des Körperschemas	274
4.3.3	Primäre Sozialität und individuelle Autonomie	277
4.4	Allgemeine Handlungstheorie und organisationstheoretische Analyse	280
4.4.1	Macht und Kreativität	281
4.4.2	Organisationale Sozialisation, Identifikation und Moral	283
5	Ökonomie, Institution und Macht	297
5.1	Optimierungsmodelle versus Balancemodelle - zur Frage des Verhältnisses von Macht, Identität und Präferenzen	299
5.1.1	Identität, Macht, Motivation und die Veränderung von Präferenzen	299
5.1.2	Personale und organisationale Existenzfähigkeit	304

5.2	Alte versus neue Institutionenökonomik	307
5.3	Grenzen einer transaktionskostentheoretischen Fundierung der Organisationstheorie	315
5.3.1	Opportunismus, Vertrauen und die Koordination ökonomischer Transaktionen	316
5.3.2	Einbettung von Governance-Strukturen der Wirtschaft in die Gesellschaft	318
5.3.3	Kontingenztheoretische versus konstitutionstheoretische Analyse von Transaktionen	322
5.3.4	Effizienz, Macht und Organisationsreformen	325
5.3.5	Eigenlogik und Eigendynamik von Governance-Strukturen	329
5.4	Organisationen versus Institutionen - Grundfragen institutionellen und organisationalen Wandels	332
5.4.1	Institutionenwandel in Wirtschaft und Gesellschaft (North)	334
5.4.2	Dual-hierarchisches Konzept der organisationalen Evolution (Baum/Singh)	340
5.4.3	Orthodoxe versus heterodoxe Paradigmen für Entwicklungsprozesse	346
5.5	Ökonomie und Macht - Zur Ambivalenz, Kontingenz und Dynamik organisationaler und gesellschaftlicher Entwicklungen	350
5.5.1	Wissenschaftstheoretische Einordnung eines konstitutionstheoretischen Verständnisses der Organisationsdynamik	350
5.5.2	Strategisches Management, Unternehmensnetzwerke und Netzwerkgesellschaften	354
	Literaturverzeichnis	365
	Personenregister	384
	Sachregister	388